



SINTESI DECRETO LEGGE 19 MAGGIO 2020 n. 34 (“RILANCIA ITALIA”)

CASSA INTEGRAZIONE

Art. 68 - Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario

I datori di lavoro che nel corso del 2020 sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 potranno richiedere un trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o assegno ordinario con causale “emergenza Covid-19” per

- una durata massima di 9 settimane per il periodo dal 23 febbraio al 31 agosto 2020;
- incrementate di altre 5 settimane nel medesimo periodo per coloro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alle 9 settimane;
- è riconosciuto un ulteriore periodo della durata massima di 4 settimane per il periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020.

Termini di presentazione - la domanda deve essere presentata:

- entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa;
- non è soggetta alla verifica delle cosiddette causali previste in caso di cassa integrazione ordinaria;
- in caso di domande presentate successivamente al termine, il trattamento di integrazione salariale sarà concesso per i periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda;
- il termine delle domande riferite al periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020.

Sono ripristinate le procedure di consultazione e informazione ed esame congiunto anche per via telematica per Cigo a FIS.

Art. 69 - Modifiche in materia di trattamento ordinario di cassa integrazione salariale per le aziende che si trovano già in cassa integrazione straordinaria

Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinaria, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per

- la durata massima di 14 settimane per periodi dal 23 febbraio al 31 agosto 2020 (per le sole imprese che hanno interamente fruito delle 9 settimane già previste nello stesso periodo è incrementato di ulteriori 5 settimane);
- è riconosciuto poi un ulteriore periodo della durata massima di 4 settimane per il successivo periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020, solo per coloro che abbiano interamente fruito il periodo di 14 settimane precedentemente concesso.

Art. 70 - Modifiche in materia di durata massima della cassa integrazione in deroga

Le regioni e le provincie autonome possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione in deroga alle imprese per le quali non è prevista la cassa integrazione ordinaria per

- la durata massima di 14 settimane per periodi dal 23 febbraio al 31 agosto 2020 (per le sole imprese che hanno interamente fruito delle 9 settimane già previste nello stesso periodo è incrementato di ulteriori 5 settimane)
- è riconosciuto poi un ulteriore periodo della durata massima di 4 settimane per il successivo periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020, solo per coloro che abbiano interamente fruito il periodo di 14 settimane precedentemente concesso;

Il datore di lavoro è obbligato - entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva al periodo di integrazione salariale - ad inviare all'Inps tutti i dati necessari al pagamento dell'integrazione salariale da parte dell'Istituto.

Le aziende "multilocalizzate" cioè con sedi situate in più regioni, possono anticipare il trattamento di cassa in deroga secondo quanto previsto dall'art.7 legge 148/2015.

Art. 71 - Ulteriori modifiche in materia di Cassa Integrazione

I periodi di cassa integrazione in deroga successivi alle prime 9 settimane riconosciuti dalle Regioni sono concessi dall'Inps.

La domanda per la concessione della cassa in deroga, in caso di anticipo da parte dell'azienda, va trasmessa all' Inps decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legge (19 maggio 2020 n 34); decorsi i 30 giorni, la domanda va trasmessa entro la fine del mese successivo a quello a cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

In caso l'azienda non anticipi il trattamento salariale e si avvalga del pagamento diretto da parte dell'Inps (solo in questo caso) il datore di lavoro deve trasmettere, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di cassa in deroga, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione della prestazione ai lavoratori (con le modalità indicate dall'Inps).

L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande.

L'anticipazione del trattamento è pari al 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. Successivamente alla trasmissione del dato l'Inps provvederà al pagamento dei trattamenti residui.

Il datore di lavoro in ogni caso deve inviare all'Inps tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale (con le modalità indicate dall'Inps) entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipazione.

Per le domande presentate tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, con richiesta di pagamento diretto già autorizzate, i datori di lavoro devono comunicare all'Inps entro 20 giorni dal 19 maggio 2020 i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale.

AMMINISTRAZIONI STRAORDINARIE

Art. 51 - Procedure di amministrazione straordinaria - Proroga dei termini di esecuzione dei programmi.

I termini di esecuzione dei programmi delle amministrazioni straordinarie (art.27 c.2 Dlg 8 luglio 1999 n. 270), già autorizzati per le società ammesse alla procedura di amministrazione straordinaria, con scadenza successiva al 23 febbraio 2020, sono prorogati di 6 mesi.

CONGEDI PARENTALI - LAVORO AGILE - LEGGE 104

Art.72 - Modifiche in materia di congedi per i dipendenti

Per l'anno 2020 con decorrenza 5 marzo e fino al 31 luglio i genitori lavoratori dipendenti del settore privato possono fruire per i figli di età inferiore ai 12 anni fino a 30 giorni di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato pari al 50% della propria retribuzione (con l'esclusione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità' e agli altri premi o mensilità' o trattamenti accessori eventualmente erogati), oltre alla relativa contribuzione figurativa.

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età inferiore a 16 anni hanno inoltre diritto ad 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, se nel nucleo familiare l'altro genitore non beneficia di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o quando l'altro genitore non lavora. Il diritto ad astenersi dal lavoro è senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa e prevede il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i medesimi lavoratori beneficiari:

- è prevista 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 il bonus è erogato direttamente al lavoratore per l'iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia,
- la fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Art. 90 - Lavoro agile

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali se nel nucleo familiare l'altro genitore non beneficia di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o quando l'altro genitore non lavora. Rimangono in capo al datore di lavoro tutti gli obblighi informativi e in materia di sicurezza previsto dal decreto 81/2017.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per il medesimo periodo i datori di lavoro comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Art. 73 - Modifiche in materia di permessi retribuiti ex art. 33, legge n. 104

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa art. 3 c. 3 legge 104/92, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, e di ulteriori complessive 12 giornate utilizzabili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Art. 74 - Modifiche in materia di tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

Fino al 31 luglio 2020 il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie ai lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 legge 104/92 e ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, è equiparato al ricovero ospedaliero.

TUTELE DEI LAVORATORI A RISCHIO

Art. 83 - Sorveglianza sanitaria

È obbligo dei datori di lavoro garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive, la sorveglianza sanitaria di carattere eccezionale, dei lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio da patologia Covid-19. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

BLOCCO LICENZIAMENTI - DISOCCUPAZIONE - CONTRATTI A TERMINE

Art. 80 - Modifiche in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Dal 17 marzo 2020 è precluso per 5 mesi l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (legge 223/91) 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 legge 15 luglio 1966, n. 604, sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art.7 legge 604/66.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. Il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Art. 92 - Disposizioni in materia di Naspi e Dis-Coll

Nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020 sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza le prestazioni di Naspi e di disoccupazione per i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata il cui periodo di fruizione termini nello stesso periodo. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

Art. 93 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

In deroga al decreto "dignità" 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 delle causali previste dalla legge.



CGIL



CAMERA
DEL LAVORO
DI BRESCIA

www.cgil.brescia.it

