



Foro Buonaparte 20 – 20121 – Milano - +39 02 76281577 – +39 02 91630885

E mail segreteria@longobarelli.com

WEBINAR
**IL LAVORO
ALL'EPOCA DEL
COVID 19**

DECRETO LEGGE «*CURAITALIA*»

AZIONI, STRATEGIE ED OPPORTUNITA'

MERCOLEDI' 08 APRILE 2020 ORE 18.00

LAVORO ALL'EPOCA DEL CORONAVIRUS

- 1) **Le attività consentite e quelle limitate** (distinzione della tipologia di attività; industria, Commercio, Ristorazione, delivery);
- 2) **Le misure di organizzazione del lavoro** (smart working; DPI; permessi e ferie: focus pnr);
- 3) **Le misure di sostegno al reddito** (CIG; FIS; CIGD; altri fondi: focus su fruizione ferie; modalità di accesso, domanda per unità produttiva; accordo o consultazione sindacale; anticipazione e recupero; sospensione totale o riduzione; conteggio 9 settimane per unità produttiva o pro capite; contestuale assunzione di nuovo personale; neutralizzazione di questo periodo ai fini di ulteriori periodi di cassa antecedenti o successive; misure di sostegno a lavoratori subordinati e famiglie; misure di sostegno ad altre categorie di lavoratori)
- 4) **La prima ripresa lavorativa** (misure di distanziamento tra lavoratori e con il pubblico - DPI);
- 5) **La ripresa lavorativa** (aziende con approvazione della Cassa nel periodo di emergenza e fruizione del periodo di ripresa)

1) LE ATTIVITA' CONSENTITE E QUELLE LIMITATE

Il DPCM 22 Marzo 2020, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del coronavirus, prescrive la **chiusura delle attività produttive ritenute «non essenziali»**.

Nell'allegato 1 del predetto DPCM, così come modificato in data 26.03.2020, viene a tal fine inserito un elenco di attività - individuate sulla base del codice ATECO - che non devono attenersi alla sospensione prescritta.

Esse si dividono in due tipologie: le attività che svolgono - di per sé - servizi essenziali e quelle alle quali è consentito rimanere aperte in quanto funzionali alle prime.

Ad esse devono essere aggiunte tutte le ulteriori attività che, pur non contemplate dall'elenco allegato al DPCM, hanno ottenuto l'autorizzazione - o il silenzio - dell'Autorità prefettizia e che, dunque, sono legittimate a non sospendere la propria attività.

Esse devono, in ogni caso, mantenere le prescrizioni sanitarie idonee ad evitare il contagio previste dalla normativa che verranno analizzate nel successivo punto 2).

Per completezza di precisa che le attività previste dall'Allegato 1 al predetto DPCM sono:

- Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali;
- Pesca e acquacoltura,
- Estrazione di carbone;
- Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale;
- Attività dei servizi di supporto all'estrazione di petrolio e di gas naturale;
- Industrie alimentari;
- Industria delle bevande;
- Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali;
- Fabbricazione di tessuti non tessuti e di articoli in tali materie (esclusi gli articoli di abbigliamento);
- Confezioni di camici, divise e altri indumenti da lavoro;
- Fabbricazione di imballaggi in legno;
- Fabbricazione di carta (ad esclusione dei codici: 17.23 e 17.24);
- Stampa e riproduzione di supporti registrati;
- Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio;
- Fabbricazione di prodotti chimici (ad esclusione dei codici: 20.12 – 20.51.01 – 20.51.02 – 20.59.50 – 20.59.60);
- Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici;

- Fabbricazione di articoli in materie plastiche (ad esclusione dei codici: 22.29.01 e 22.29.02);
- Fabbricazione di vetro cavo;
- Fabbricazione di vetrerie per laboratori, per uso igienico, per farmacia;
- Fabbricazione di radiatori e contenitori in metallo per caldaie per il riscaldamento centrale 25.92
- Fabbricazione di imballaggi leggeri in metallo;
- Fabbricazione di apparecchi per irradiazione, apparecchiature elettromedicali ed elettroterapeutiche;
- Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici e di apparecchiature per la distribuzione e il controllo dell'elettricità;
- Fabbricazione di batterie di pile e di accumulatori elettrici;
- Fabbricazione di macchine automatiche per la dosatura, la confezione e per l'imballaggio;
- Fabbricazione di macchine per l'industria della carta e del cartone (incluse parti e accessori); - -
- Fabbricazione di macchine per l'industria delle materie plastiche e della gomma (incluse parti e accessori);
- Fabbricazione di strumenti e forniture mediche e dentistiche;

- Riparazione e manutenzione installazione di macchine e apparecchiature (ad esclusione dei 33 seguenti codici: 33.11.01, 33.11.02, 33.11.03, 33.11.04, 33.11.05, 33.11.07, 33.11.09, 33.12.92, 33.16, 33.17);
- Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata;
- Raccolta, trattamento e fornitura di acqua;
- Gestione delle reti fognarie;
- Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali;
- Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti;
- Ingegneria civile (ad esclusione dei seguenti codici: 42.91, 42.99.09 e 42.99.10);
- Installazione di impianti elettrici, idraulici e altri lavori di costruzioni e installazioni;
- Manutenzione e riparazione di autoveicoli;
- Commercio di parti e accessori di autoveicoli;
- Attività di manutenzione e riparazione di motocicli e commercio di relative parti e accessori;
- Commercio all'ingrosso di materie prime agricole e animali vivi;
- Commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e prodotti del tabacco;
- Commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici;
- Commercio all'ingrosso di libri riviste e giornali;

- Commercio all'ingrosso di macchinari, attrezzature, macchine, accessori, forniture agricole e utensili agricoli, inclusi i trattori;
- Commercio all'ingrosso di strumenti e attrezzature ad uso scientifico;
- Commercio all'ingrosso di articoli antincendio e infortunistici;
- Commercio all'ingrosso di prodotti petroliferi e lubrificanti per autotrazione, di combustibili per riscaldamento;
- Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
- Trasporto marittimo e per vie d'acqua;
- Trasporto aereo;
- Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
- Servizi postali e attività di corriere;
- Alberghi e strutture simili;
- Servizi di informazione e comunicazione;
- Attività finanziarie e assicurative;
- Attività legali e contabili;
- Attività di direzione aziendali e di consulenza gestionale;
- Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche Ricerca scientifica e sviluppo;
- Attività professionali, scientifiche e tecniche;
- Servizi veterinari;

- Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (interinale);
- Servizi di vigilanza privata;
- Servizi connessi ai sistemi di vigilanza;
- Attività di pulizia e disinfestazione;
- Attività dei call center;
- Attività di imballaggio e confezionamento conto terzi;
- Agenzie di distribuzione di libri, giornali e riviste;
- Altri servizi di sostegno alle imprese;
- Amministrazione pubblica e difesa;
- Assicurazione sociale obbligatoria;
- Istruzione;
- Assistenza sanitaria;
- Servizi di assistenza sociale residenziale;
- Assistenza sociale non residenziale;
- Attività di organizzazioni economiche, di datori di lavoro e professionali;
- Riparazione e manutenzione di computer e periferiche;
- Riparazione e manutenzione di telefoni fissi, cordless e cellulari;
- Riparazione e manutenzione di altre apparecchiature per le comunicazioni;
- Riparazione di elettrodomestici e di articoli per la casa;
- Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico.

1.1 – Focus Operativo : Delivery

In tempi di «coronavirus» ha definitivamente assunto un ruolo centrale la «delivery».

Le principali piattaforme esistenti si sono organizzate per fornire un servizio il più aderente possibile, da un lato alle esigenze del consumatore, dall'altro alla necessaria priorità da conferire alle consegne di beni considerati essenziali, dall'altro ancora al rispetto di quelle condotte, richieste o imposte per evitare il contatto tra persone.

Trattasi, dunque, di un servizio per il quale il mondo delle transazioni bancarie ha prestato al mondo della delivery il termine «contactless», onde rendere compatibile con l'esigenza di distanziamento normativamente imposta, l'attività in questione.

Essa risulta, infatti, essere - allo stato – l'unico strumento a disposizione del mondo della ristorazione e del commercio per poter continuare a svolgere la propria attività, seppur con i limiti in essere, ed è pacificamente consentita alla luce dei provvedimenti emanati dal Governo e dagli Enti locali.

In particolare l'art. 1 comma 2 del DPCM 11 marzo 2020 e l'art. 9 dell'ordinanza 514 e da ultimo dall'ordinanza 521 della Regione Lombardia, fanno espressamente salve le ipotesi in cui attività – pur vietate, quali ad esempio la ristorazione – venga svolta con *«con consegna a domicilio nel rispetto delle norme igienico-sanitarie e di protezione personale sia per l'attività di confezionamento che di trasporto»*.

A fronte delle perplessità suscitate da successivi provvedimenti, che invero hanno sempre fatto salva l'elencazione di cui al predetto DPCM, sono intervenuti il FIPE, con circolare 31.3.2020 e gran parte delle Amministrazioni locali.

Quanto detto evidenzia come l'attuale situazione epidemiologica, con il suo innegabile rilievo sotto il profilo storico e sociologico, abbia di fatto accelerato un processo cui – in ogni caso - avremmo dato corso, agevolando tutte quelle attività che prevedono l'erogazione di servizi a domicilio, e l'adozione di particolari modalità esecutive del servizio medesimo, che oggi le Aziende del delivery sono tenute a seguire.

La consegna a domicilio – come detto – deve essere svolta con il *«rispetto delle norme igienico-sanitarie e di protezione personale sia per l'attività di confezionamento che di trasporto»*.

I ristoratori, o i commercianti, devono dunque confezionare il plico verificando che i soggetti che vi procedono utilizzino guanti e mascherine, e allo stesso modo i c.d. «riders» devono evitare contatti diretti con l'utente finale.

La consegna deve, dunque, essere eseguita con i predetti dispositivi di protezione individuale e, auspicabilmente, con l'ausilio di ulteriori strumenti – ad esempio tavolini su cui posare i prodotti per il ritiro da parte del cliente – che soddisfino le predette esigenze normative.

Trattasi, di fatto, di un nuovo modello di business, che ove rientrante nelle modalità operative di Aziende ancor prima del «coronavirus», ne ha garantito la continuità, ove invece non ancora inserito tra le modalità di erogazione del servizio, ne ha determinato la necessaria revisione delle modalità di esecuzione della prestazione.

2) LE MISURE DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le misure adottate dal Governo mirano a limitare al minimo la presenza – *rectius* compresenza – dei lavoratori in ambito aziendale.

Per tale motivazione è agevolato il ricorso a tutti quegli strumenti che, da un lato, evitano al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro e, dall'altro, ove possibile, gli consentano di svolgere ugualmente la prestazione dalla propria abitazione.

Tale intendimento è stato ancor più rafforzato dal DPCM 11 marzo 2020 che ha sostanzialmente disposto la chiusura di tutti gli esercizi commerciali, a meno che non trattino beni di primaria necessità o siano espressamente esclusi dallo stesso.

In particolare:

- Il DPCM 8 marzo 2020 *“raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il suo periodo di efficacia, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di **congedo ordinario** e di **ferie**”*.

Il datore di lavoro può, dunque, anche imporre ai lavoratori, che non possano svolgere la propria attività da remoto, di usufruire di periodi – se privato – di ferie – se pubblico – di congedi ordinari.

La medesima *ratio* è estesa anche alla fruizione dei permessi retribuiti.

- Il medesimo DPCM, che riprende il precedente dello 01.03.2020, prescrive che *“la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”*.

Il datore di lavoro, sino al 31.07.2020, può consentire al lavoratore di svolgere la propria attività da remoto tramite il ricorso allo strumento del **lavoro agile**, ossia dello smart working.

2.1) Focus Operativo - Smart Working

La modalità di accesso allo *smart-working* è semplificata rispetto alla normativa generale sia sotto il profilo della stipulazione che sotto quello dell'attivazione.

Esso viene introdotto con due tipologie di comunicazioni, una duplice al lavoratore ed una al Ministero del Lavoro.

1) Al lavoratore deve essere trasmessa:

- la **comunicazione di avvio di *smart working*** ai sensi del DPCM 1 marzo 2020 e del DPCM 8 marzo 2020;
- L'**informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile** ai sensi dell'art. 22, comma 1 L. 81/2017 che può essere scaricata dal sito internet dell'INAIL.

N.B. E' opportuno precisare che “stante l'emergenza Covid-19 che ha determinato il ricorso al lavoro agile e le prescrizioni contenute negli atti governativi che si intendono integralmente richiamati, i lavoratori sono tenuti a svolgere la propria attività evitando luoghi a rischio di contagio.”

2) “Un’*autodichiarazione di avvio di smart working* ai sensi del DPCM 1 marzo 2020 e del DPCM 8 marzo 2020” mediante il portale www.cliclavoro.gov.it.

N.B. Nel caso in cui l’utilizzo di detta forma di svolgimento della prestazione riguardi un numero cospicuo di lavoratori, è possibile accedere ad una procedura semplificata sul sito internet <https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking/> trasmettendo, mediante l’ausilio di una tabella *excel*, le prescritte comunicazioni in modalità massiva.

Per quanto riguarda le restanti modalità di svolgimento del lavoro agile, rimangono applicabili le disposizioni di cui alla l. 81/2017

E’ bene infine ricordare che sono già esistenti misure di finanza agevolata – con parziale erogazione di importi a fondo perduto - per l’utilizzo dello Smart Working quale metodo di lavoro.

2.2. DPI E Protocolli Aziendali

Non tutte le tipologie di lavoro possono, però, svolgersi tramite la modalità di *smart-working*. **Per quei lavoratori che non possono prestare la propria attività da remoto** e per consentire la prosecuzione delle attività produttive in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione, in data 14.03.2020, è stato sottoscritto tra il Governo e le parti sociali il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”.

Il documento contiene delle specifiche prescrizioni, a maggior tutela del lavoratore e dei terzi, che vanno ad aggiungersi e specificare quanto già disposto dai DPCM susseguiti.

In particolare gli obblighi e le facoltà possono distinguersi in tre categorie:

1) NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

- Obbligo di **informazione** avente ad oggetto le prescrizioni imposte dal Governo (distanza di sicurezza, lavaggio delle mani, igiene personale), oltre che indicazioni ai lavoratori circa il comportamento da tenere ove abbiano dei sintomi influenzali recanti febbre superiore a 37,5°. In tale ultimo caso, è necessario isolare immediatamente i lavoratori che dovessero sviluppare sintomi COVID-19 secondo i protocolli indicati dalle Autorità Competenti.
- Facoltà di sottoporre, rispettando la disciplina della privacy vigente, il personale al **controllo della temperatura** corporea. (V. Focus. Privacy).
- Obbligo di **fornitura dei DPI** prescritti (mascherine, occhiali, detergenti, guanti, etc).
- Agevolare la turnazione alternata dei dipendenti.
- Vietare le trasferte ed i viaggi di lavoro.
- Favorire le entrate e le uscite scaglionate dei dipendenti.

2) NEI CONFRONTI DI FORNITORI E TERZI

- Obbligo di **informazione** avente ad oggetto le prescrizioni imposte dal Governo (distanza di sicurezza, lavaggio delle mani, igiene personale) nel momento di accesso alla struttura aziendale.
- Obbligo di individuazione di **procedure ad hoc** di ingresso, transito ed uscita dei fornitori, di modo da evitare, se possibile, il contatto con i dipendenti, oltre che degli autisti e degli autotrasportatori.

3) DI GESTIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA E DI TENUTA DEI LOCALI AZIENDALI

- Obbligo di **pulizia quotidiana** e **sanificazione periodica** dei locali aziendali. In caso di lavoratore positivo al COVID-19 va posta in essere la specifica procedura di sanificazione indicata dal Ministero della Salute.
- Obbligo di applicazione di idonei mezzi detergenti nei locali aziendali.
- Chiusura dei reparti non produttivi.

- Obbligo di predisporre l'accesso contingentato alle aree ricreative (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack).
- Obbligo di limitare gli spostamenti nei locali aziendali.
- Obbligo di organizzare le riunioni in videoconferenza. Ove ciò non fosse possibile, deve essere assicurata la distanza tra i soggetti prescritta dalla normativa.
- Procedere con la sorveglianza sanitaria programmata.
- Obbligo di costituire il comitato per l'applicazione e la verifica del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

2.4 – Focus Operativo: Permessi Non Retribuiti

Si suole definire con l'acronimo in questione – PNR – quella tipologia di permessi, per l'appunto non retribuiti, che trovano causa in un particolare accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, in virtù del quale a fronte della sospensione dell'obbligazione posta a carico del secondo, che dunque non è tenuto a svolgere la prestazione, viene meno l'obbligo del primo a corrispondere la retribuzione.

Poiché la retribuzione, peraltro, è il corrispettivo della prestazione, la mancanza di quest'ultima determina il venir meno non solo del versamento della remunerazione netta, ma anche del pagamento degli oneri ad essa relativi (imposte e contributi per intenderci).

Proprio per questo motivo, e dunque per contrastare un fenomeno di elusione del pagamento di detti Istituti che incidono sul costo del lavoro, senza vantaggio alcuno per il dipendente e, dunque, al fine di evitare che il PNR venisse impropriamente utilizzato per agevolare il datore a pratiche di remunerazione «in nero» o simili, la normativa ad essi relativa è particolarmente stringente ed ancor più stringente è la sua applicazione in sede di eventuale ispezione.

È infatti richiesto che risulti una esplicita richiesta da parte del dipendente e che essa sia relativa a ragioni personali particolarmente gravi, normalmente coincidenti con situazioni di salute proprie o di familiari. È richiesto che la domanda risulti da atto scritto – ad probationem – così come l'assenso del datore di lavoro e, dunque, il conseguente patto.

Evidentemente, la ragione sottesa al permesso deve essere reale e dimostrabile.

Il PNR non è dunque una delle opzioni per affrontare la crisi da «Coronavirus», dovendosi – e potendosi – ricorrere in tale situazione ad altri strumenti previsti dal nostro ordinamento.

3) MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO: FOCUS AMMORTIZZATORI SOCIALI

In data 17.03.2020 è entrato in vigore il “*Decreto-legge recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19*”, al fine di fornire supporto al lavoro ed alle attività produttive fortemente colpiti dalla pandemia del coronavirus.

La sospensione lavorativa della prestazione da parte del lavoratore può essere totale (dunque a zero ore) o parziale (dunque ridotta, ossia interessare solo una percentuale delle ore che il lavoratore dovrà svolgere), e non è richiesto che venga fruita per un periodo di tempo continuativo.

Essa è disciplinata come di seguito specificato:

3.1) CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il Governo ha deciso di intraprendere misure volte da un lato ad estendere l’ambito di applicazione della **CIGO** e della **FIS** e, dall’altro, a semplificarne le procedure di accesso e svolgimento.

Pertanto, i datori di lavoro che, nell’anno 2020, sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’epidemia, possono presentare domanda all’INPS di trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all’assegno ordinario (FIS) utilizzando la **causale “Covid-19” per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 entro il mese di agosto 2020**.

La **durata** massima della concessione sarà pari a 9 settimane.

Come viene semplificata la procedura di accesso e di svolgimento della CIGO?

Sono soppressi:

- 1) Il **termine di 15 giorni** per la presentazione della domanda dall'inizio della sospensione o della riduzione.
- 2) La **verifica delle causali** per l'accesso al beneficio.
- 3) Il computo del periodo concesso a norma di detto decreto ai fini del limite massimo dei 24 mesi di concessione di CIGO e CIGS nel quinquennio mobile o della durata massima del periodo singolo di CIGO di 13 settimane continuative prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane.
- 4) Il **versamento del contributo addizionale** per il datore di lavoro che presenta la domanda.

L'istanza va presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello a cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Rimane prevista la fase **c.d. «sindacale»**, in quanto permane l'obbligo di informazione, consultazione e possibile esame congiunto, da svolgersi anche in via telematica, entro tre giorni successivi a quello della richiesta.

Come viene semplificata la procedura di accesso e di svolgimento del FIS?

Sono soppressi:

- 1) Il doppio **termine** per la presentazione della domanda di accesso all'assegno ordinario, ovvero non prima di **30 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre **15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
- 2) Il **versamento del contributo addizionale** per il datore di lavoro che presenta la domanda.
- 3) I limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio.

L'assegno ordinario è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**.

Il predetto trattamento, su istanza del datore di lavoro, può essere concesso con la modalità di **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'INPS.

3.2) TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE CHE GIA' SI TROVANO IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Le Aziende che – alla data di entrata in vigore del D.L. 23 febbraio 2020 n.6 - avevano richiesto il trattamento di CIGS, possono presentare domanda di CIGO, che sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso, per un periodo non superiore a 9 settimane.

I periodi di contemporanea coesistenza di dette misure non sono conteggiati ai fini del limite massimo dei 24 mesi di concessione di CIGO e CIGS nel quinquennio mobile o della durata massima del periodo singolo di CIGO di 13 settimane continuative prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane.

Non è altresì previsto il versamento del contributo addizionale per il datore di lavoro che presenta la domanda.

3.3) TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO PER LE AZIENDE IN CUI E' IN CORSO LA CORRESPONSIONE DI ASSEGNI DI SOLIDARIETA'

Le Aziende che – alla data di entrata in vigore del D.L. 23 febbraio 2020 n.6 - avevano in corso il trattamento di assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario, che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso, per un periodo non superiore a 9 settimane.

Non è altresì previsto il versamento del contributo addizionale per il datore di lavoro che presenta la domanda.

3.4) TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Le Aziende per cui non trovano applicazione i trattamenti di sostegno di CIGO, CIGS, FIS o Fondi specifici di settore, possono accedere alla Cassa Integrazione in Deroga, per una durata non superiore a 9 settimane, seguendo le modalità previste dall'Accordo che ciascuna regione dovrà sottoscrivere con le parti sociali.

Ad oggi non tutte le Regioni hanno provveduto.

Con riferimento alla **Lombardia**, in particolare, è stato sottoscritto un «*Accordo Quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga e indennità per lavoratori autonomi*» tra la Regione e le Parti Sociali lombarde in data 20 marzo 2020. Con riferimento alla procedura di ammissione, tale accordo ripropone, a grandi linee, il procedimento previsto dal Decreto per l'accesso alla CIGO:

- 1) È prevista la c.d. »Fase sindacale« per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, da esperirsi entro 5 giorni lavorativi, anche telematicamente;
- 2) La domanda e l'eventuale accordo o l'attestazione dell'esperimento della fase precedente vanno **trasmesse** alla Regione esclusivamente seguendo la modalità telematica.

Il trattamento verrà concesso esclusivamente con la modalità di **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'INPS.

Le aziende che hanno unità produttive in 5 o più regioni o province autonome sul territorio nazionale devono invece proporre una sola domanda al Ministero del Lavoro, che per conto delle regioni interessate emetterà il decreto di concessione del trattamento.

Il Decreto in questione, con riferimento a tutti gli ammortizzatori sociali sopra elencati, **preclude**, per 60 giorni dalla sua entrata in vigore, la possibilità di intraprendere procedure di licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo.

3.5) DIVIETO DI NUOVE ASSUNZIONI

Nonostante la natura derogatoria degli strumenti di integrazione salariale di cui si è detto, **non risulta soppresso il divieto di nuove assunzioni**, posto a carico delle aziende che chiedono la sospensione del personale.

E' bene, tuttavia, evidenziare che:

- le nuove assunzioni sono sempre possibili allorché il datore di lavoro abbia preventivamente richiamato al lavoro il personale già sospeso;
- le nuove assunzioni riguardino la copertura di posizioni lavorative incompatibili con la professionalità dei lavoratori sospesi (art. 19, D.L. 185/2008, L. 2/2009).

Focus operativo: Misure di sostegno ai lavoratori ed alle famiglie

Il “Decreto-legge recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, pubblicato in G.U. in data 17.03.2020, ha altresì disposto delle misure a sostegno dei lavoratori e delle famiglie, soprattutto con riferimento all’introduzione di nuove tipologie di **congedo** o di **corresponsioni economiche una tantum**.

Tali norme sono state introdotte, soprattutto, per agevolare le famiglie a seguito della sospensione dei servizi educativi per l’infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

In particolare per quanto riguarda i **congedi** sono state previste le seguenti disposizioni:

- PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI DAL SETTORE PRIVATO E DAL SETTORE PUBBLICO

1) Diritto ad un congedo di **15 giorni**, a decorrere dal 5 marzo, da fruirsi continuativamente o in maniera frazionata, per i figli di età non superiore ai 12 anni, con riconoscimento di un’indennità pari al 50% della retribuzione.

N.B.1 Tale trattamento è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, a patto 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.

N.B.2 La limitazione dell'età non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

2) Diritto di **astensione dal lavoro**, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, in caso di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, senza corresponsione di alcuna indennità, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

N.B. Tale trattamento è riconosciuto, a patto 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.

- PER I GENITORI ISCRITTI IN VIA ESCLUSIVA ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

1) Diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di un **congedo**, per il quale è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

N.B.1 Tale trattamento è riconosciuto, a patto 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.

N.B.2 La limitazione dell'età non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

- Per tutti i soggetti che usufruiscono dei 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui alla l. 104/1992, è previsto l'incremento di **ulteriori 12 giorni** complessivi usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Per il personale sanitario tale beneficio è riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del SSN impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.
- Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del calcolo del periodo di comparto.

Con riferimento alle corresponsioni economiche una tantum, invece:

- In alternativa ai congedi sopra elencati, i genitori lavoratori possono optare per un **bonus** volto all'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di **600 euro**, per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

Per i soli lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, tale **bonus** è aumentato a **€ 1.000,00**.

- È altresì previsto un premio pari ad **€ 100,00** per i lavoratori dipendenti, con reddito non superiore a € 40.000,00, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

Tale incentivo, che non si applica ai lavoratori per cui è stato disposto il ricorso al lavoro agile o smart working, è corrisposto automaticamente dal datore di lavoro, a partire dalla retribuzione del mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Focus Operativo: misure per i lavoratori autonomi, Co.Co.Co e altre particolari categorie

Il “Decreto-legge recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, pubblicato in G.U. in data 17.03.2020, ha altresì previsto specifiche disposizioni per sostenere i lavoratori autonomi o determinate categorie di lavoratori.

In particolare:

1) LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALL’INPS

È previsto alternativamente:

- Il diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di un **congedo**, per il quale è riconosciuta un’indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge.

N.B.1 Tale trattamento è riconosciuto, a patto 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.

N.B.2 La limitazione dell’età non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

- Il diritto a percepire un **bonus** per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di **600 euro**, per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

2) LIBERI PROFESSIONISTI, CO.CO.CO., LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALLE GESTIONI SPECIALI DELL'AGO, LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI, I LAVORATORI AGRICOLI E I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

È previsto il riconoscimento di **un'indennità pari a 600 euro** per il mese di marzo.

N.B.1 Per poter usufruire di detto beneficio il soggetto non deve essere titolare di pensione e/o iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie

N.B.2 Solo con riferimento ai lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali è riconosciuta tale indennità a patto che:

- abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto;
- non siano titolari di pensione o di un rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

N.B.3 Solo con riferimento agli operai agricoli è riconosciuta tale indennità a patto che:

- non siano titolari di pensione;
- nell'anno 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo.

N.B.4 Solo con riferimento ai lavoratori dello spettacolo è riconosciuta tale indennità a patto che:

- Siano iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello Spettacolo e vi abbiano versato almeno 30 giorni di contribuzione giornaliera nell'anno 2019;
- non abbiano un reddito superiore a 50.000 euro;
- non siano titolari di pensione o di rapporto di lavoro dipendente.

3) LAVORATORI AUTONOMI NON ISCRITTI ALL'INPS

È previsto il diritto a percepire un **bonus**, per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di **600 euro**, per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

N.B. Tale beneficio è riconosciuto subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

4) LA PRIMA RIPRESA LAVORATIVA

- Le misure in essere al momento prevedono l'estensione dei menzionati limiti e divieti sino al 13 aprile 2020. E' evidentemente presumibile che esse vengano estese anche a periodi successivi a tale data.
- Pur a prescindere da questo, è di tutta evidenza che il percorso di progressivo inserimento di limiti e precauzioni, sarà attraversato al contrario con l'altrettanto progressiva eliminazione di detti divieti.
- Rimarranno presumibilmente in essere - per lungo periodo – le misure precauzionali a carico di coloro che dovranno rendere la prestazione, e dunque l'utilizzo dei DPI di cui si è detto e del contenimento delle occasioni di aggregazione tra le persone. Costituirà oggetto di obbligo per il lavoratore subordinato l'adozione puntuale degli strumenti in questione, e d'altro canto sarà considerato vincolo per il datore di lavoro non solo la fornitura di detti strumenti, ma altresì la predisposizione di adeguata formazione ed informazione in merito.

5) LA RIPRESA LAVORATIVA

- Per quanto di interesse nel presente lavoro, è bene ricordare che l'eventuale periodo di integrazione salariale fruito dall'azienda nel periodo di emergenza, non verrà in alcun modo conteggiato ai fini dell'utilizzo di ulteriori periodi di Cassa integrazione o strumenti simili. Non è noto se ed in che misura verranno rimossi i divieti attinenti il licenziamento del personale - allo stato bilanciati dagli strumenti di integrazione salariale «Covid-19», ed in futuro chissà... Non è noto se detti divieti riguarderanno solo ipotesi di licenziamento collettivo o anche individuale. E' di tutta evidenza che datori di lavoro e prestatori saranno chiamati all'adozione di nuove e più stringenti misure di controllo delle attività, incidenti dunque la sfera della privacy, dell'adempimento della prestazione, delle stesse modalità di instaurazione del rapporto di lavoro.
- Oltre a ciò, non è noto come potrà essere il mondo del lavoro passata l'emergenza, ma è molto probabile che sarà diverso.
- Diverso in quanto le novità introdotte per l'emergenza, come è capitato in passato, si pensi all'obbligo dell'uso del casco in moto o della cintura di sicurezza in auto, probabilmente da obbligatorie diventeranno abitudini, fino a trasformarsi in indispensabili condotte per i singoli individui.
- Così, i sistemi di sicurezza individuali, oggi spesso mal sopportati, potranno essere nuovi strumenti di marketing sia per il fatto stesso di essere utilizzati sia per la possibilità di loggarli fino a renderli dei veri e propri elementi distintivi dell'azienda x o y.
- Stesso discorso con riguardo alle regole che oggi ci obbligano a modificare la nostra socialità e domani potrebbero rappresentare il *quid pluris* che contraddistingue un'azienda dalle concorrenti. Pensiamo alla nuova distribuzione degli spazi che gli stores dovranno organizzare per rispettare il metro di distanza, la necessità di modificare i comportamenti degli addetti nel rapporto con i clienti. Le stesse dinamiche aziendali dovranno essere modificate, facendo, magari, dello smart working una regola e non più un'eccezione. Ripensando tempi, modi e spazi. Presumibilmente, in ritardo rispetto alla reattività delle aziende e del mercato stesso, anche lo Stato si dovrà adattare alla nuova realtà disegnando regole nuove di fronte a realtà nuove. Tutto questo, peraltro, richiederà la predisposizione di adeguate misure per non farsi più trovare impreparati in circostanza similari alla presente.

- Diverso, quindi, non parlo per forza delle forme, che potranno essere molto simili, ma della sostanza, perché credo che le nuove consapevolezze potranno generare un nuovo modo di lavorare per tutti. La ricerca della «felicità» e dell'appagamento del consumatore assumerà un differente significato. Come detto l'emergenza in corso ha semplicemente accelerato un processo sociale, che vede il consumatore sempre più proteso ad ottenere beni e servizi, senza dover andare fisicamente a procacciarseli, ma potendo goderne comodamente quando e come vuole. Questo inevitabilmente creerà nelle Aziende l'interrogativo di dotarsi o meno di un proprio servizio personalizzato di «consegna a domicilio». Ciò muterà inevitabilmente il costo del lavoro e le modalità di inserimento del mondo lavorativo.
- In relazione, dunque, ai temi esposti, si ritiene che possano diventare nelle prossime settimane temi di grande attualità lo smart working, quale modalità di esecuzione della prestazione, la delivery, quale modalità di fornitura di beni e servizi, la individuazione degli strumenti necessari per attuare il c.d. «social distancing», e dunque la supply chain dei DPI, il conseguente audit, l'individuazione di processi per attuare detta finalità ed i relativi strumenti di controllo sul luogo di lavoro.
- Concludendo, come la storia ci insegna, ogni momento di crisi produce opportunità accendendo quella forma di genialità che vive in ognuno di noi, ma che spesso si sopisce davanti alla routine, chi saprà cogliere l'oggi come una sfida ed un'opportunità, piuttosto che come un problema, domani sarà il primo a raggiungere la nuova frontiera del lavoro 4.0, con innumerevoli vantaggi rispetto a chi ancora oggi rimpiange il “prima”.



LONGO & BARELLI
STUDIO LEGALE ASSOCIATO

Avv. Massimo Longo
Avv. Assunta Sassi
Avv. Vanessa Amati
Avv. Emanuela Cappuccini
Avv. Stefano Turetti

Avv. Andrea Antonio Enrico Barelli
Avv. Laura Turla
Avv. Valentina Marullo
Avv. Michele Amodei
Dott.ssa Giada Di Raimondo