

Torino, 22 maggio 2020

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 13/2020

**Oggetto: DECRETO RILANCIO – (Decreto Legge n. 34 del 19/5/2020 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 19/5/2020)
Prime indicazioni in materia di ammortizzatori sociali, contratti a termine e “blocco” dei licenziamenti.**

Come noto, è stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* il D.L. 19.5.2020 n. 34 (c.d. Decreto “Rilancio”), recante misure urgenti per imprese, lavoratori e famiglie a causa dell’emergenza epidemiologica da Coronavirus.

Il Decreto è entrato in vigore il 19.5.2020.

Di seguito, iniziamo ad illustrare alcune delle misure già introdotte dal Decreto Cura Italia e modificate dal nuovo decreto con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali, ai contratti a tempo determinato e ai licenziamenti.

NOVITÀ IN MATERIA DI CIGO E ASSEGNO ORDINARIO COVID-19

L’art. 68 del decreto “Rilancio” opera alcune modifiche all’art. 19 del DL 18/2020 che riguardano in particolare:

Estensione della durata massima sia per la CIG.O. sia per l’Assegno Ordinario

La norma in esame stabilisce che 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 una durata massima di **9 settimane**

per periodi decorrenti dal 23.2.2020 al 31.8.2020 incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo, per i soli datori di lavoro che hanno interamente fruito il periodo precedentemente concesso.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per periodi decorrenti dall'1.9.2020 al 31.10.2020.

Tale estensione della durata trova applicazione anche per la Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) concessa alle aziende già in Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) secondo la disciplina dell'art. 20 del DL 18/2020 (art. 69 del decreto "Rilancio")

Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi e spettacolo, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi precedenti all'1.9.2020.

Ampliamento della platea dei lavoratori beneficiari

Viene ampliata la platea dei beneficiari del trattamento di integrazione salariale ordinario, includendo **anche i lavoratori in forza al 25.3.2020**. In tal modo viene ulteriormente ampliato il precedente limite fissato al 17 marzo 2020 dall'art. 41 del DL 23/2020 (c.d. decreto "Liquidità").

NOVITÀ IN MATERIA DI CIG IN DEROGA

L'art. 70 del decreto "Rilancio" interviene con riferimento alle disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni in deroga prevista con causale COVID-19 dall'art. 22 del DL 18/2020.

Anche in questo caso si prevede l'estensione della durata del trattamento di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23.2.2020 al 31.8.2020 incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato il primo periodo di 9 settimane.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento ma solo a decorrere dall'1.9.2020 al 31.10.2020.

Anche per la CIG in deroga, si prevede il riconoscimento del trattamento ai lavoratori che risultano in forza al 25.3.2020.

Ai fini della presentazione della domanda di accesso al trattamento in deroga, resta l'obbligo del raggiungimento dell'accordo sindacale, con esclusione dei soli datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

L'art. 71 del Decreto ha invece previsto che i periodi successivi alle prime 9 settimane (precedentemente riconosciuti dalle Regioni) saranno autorizzati direttamente dalla sede INPS territorialmente competente secondo una nuova procedura, che sarà operativa a decorrere dal 18 giugno 2020 e che di seguito si schematizza.

Presentazione della domanda all' Inps entro 15 giorni dall' inizio sospensione/riduzione	La domanda deve contenere: - Elenco beneficiari - Ore di sospensione/riduzione per ciascun lavoratore per l'intero periodo oggetto di domanda; - Dati per il calcolo dell'anticipazione da parte di Inps.
l'Inps entro 15 giorni dalla ricezione della domanda	- Autorizza la domanda - Paga un'anticipazione ai lavoratori pari a 40% del valore delle ore autorizzate per l' intero periodo richiesto.
Entro 30 giorni dall' erogazione dell'anticipazione	Dovranno essere inviati all' INPS i dati necessari al pagamento del saldo del trattamento di integrazione salariale.

PROROGHE E RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza da COVID-19, l'art 93 del Decreto ha previsto che, in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, i datori di lavoro possono rinnovare o prorogare fino al 30.8.2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23.2.2020 **anche in assenza delle causali** di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015, dunque anche in assenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o di sostituzione di altri lavoratori, o connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Restano fermi gli altri limiti disposti dal DLgs. 81/2015 in materia di rinnovi e proroghe dei contratti a tempo determinato.

LICENZIAMENTI

Il Decreto Rilancio, oltre a prorogare il "blocco" dei licenziamenti per motivi economici, fino al 17 agosto 2020 ha disposto la sospensione, per il medesimo periodo, delle procedure di licenziamento individuale per motivo oggettivo a cui sono tenute le aziende di maggiori dimensioni e per assunzioni prima del Jobs Act.

È stata, infine, inserita la possibilità per i datori di lavoro, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda, di revocare i licenziamenti economici eventualmente intimati tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020 a condizione di presentare contestualmente richiesta dei trattamenti di integrazione salariale a partire dalla data di efficacia del licenziamento.

Resta confermata la previsione introdotta con la Legge di conversione del Decreto Cura Italia in merito alle cessazioni del personale impiegato negli appalti. La suddetta norma, aveva precisato infatti che era consentito il licenziamento del personale impiegato nell'ambito di un appalto che venga riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto medesimo.

Rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti nonché per fornirvi successive indicazioni in merito agli argomenti trattati emanati nei prossimi giorni dagli Enti competenti.

Un Cordiale Saluto.

Studio Molinero