



# HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

ALLE AZIENDE CLIENTI  
LORO INDIRIZZI

Bologna, 27 maggio 2020

Circolare n. 19/2020

## **DECRETO-LEGGE DEL 19 MAGGIO 2020, N. 34: MISURE DI POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE E DI SOSTEGNO ECONOMICO PER FAMIGLIE, LAVORATORI E IMPRESE CONNESSE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19.**

*Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.*

### Premessa

È stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 19 maggio 2020 il Decreto legge n. 34/2020 (c.d. "Decreto Rilancio"), contenente misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Di seguito si riassumono i punti principali relativi alle misure in materia di rapporti di lavoro.

\*\*\*

### **Art. 68 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

Oltre alle 9 settimane di CIGO e di assegno ordinario FIS con causale "Covid 19", già previste dal D.L. 17.3.2020, n. 18, sono aggiunte ulteriori 5 settimane, da fruirsi nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020. Tali 5 settimane possono essere effettuate solo dopo che siano state interamente fruito le prime 9.

Inoltre, con riferimento al periodo dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, sono previste ulteriori 4 settimane di CIGO e di FIS (per un totale di 18 settimane con causale Covid 19).

Nel settore turismo, fiere, congressi, parchi divertimento, spettacolo e cinema le 4 ulteriori settimane possono fruirsi anche prima del 1° settembre (purché le precedenti 14 siano state interamente fruito).

L'azienda interessata, prima di inoltrare la domanda all'INPS, deve procedere all'informazione, consultazione ed esame congiunto nei confronti delle organizzazioni sindacali, procedura che deve concludersi, anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

La domanda di CIGO e di FIS deve essere presentata all'INPS entro il mese successivo (e non più entro il quarto mese successivo, come stabiliva la precedente normativa); le domande riferite a periodi compresi tra il 23 febbraio 2020 ed il 30 aprile 2020 devono invece essere presentate entro il 31.5.2020.

I lavoratori interessati dalla CIGO e dal FIS devono essere stati assunti alla data del 25 marzo 2020.

Per quanto riguarda in particolare il **settore dell'Artigianato**, si segnala che il Fondo di Solidarietà Bilaterale, denominato FSBA, che eroga l'assegno ordinario per le aziende del settore, prevede un



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

periodo massimo di sospensione con causale COVID 19 pari a 14 settimane (70 giorni in caso di attività lavorativa aziendale su 5 giorni a settimana e 84 giorni in caso di attività lavorativa aziendale su 6 giorni a settimana), fruibili entro il 30 giugno 2020.

Le domande di sospensione COVID 19 possono essere presentate entro il mese successivo alla data di inizio; le domande riferite a periodi iniziati entro il 30 aprile 2020 devono invece essere presentate entro il 31 maggio 2020.

Anche in questo caso i lavoratori interessati dalla sospensione devono essere stati assunti alla data del 25 marzo 2020.

### **ART. 69 - CIGO PER AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CIG STRAORDINARIA**

Anche per le aziende in CIGS il numero di settimane per le quali è possibile fruire della CIG con causale Covid 19 sono state incrementate da 9 a 18: la procedura è la medesima illustrata nell'art. 68.

### **ART. 70 - CIG IN DEROGA**

Anche per la Cassa integrazione Guadagni in deroga le settimane con motivazione Covid 19 sono state incrementate da 9 al 18, con le stesse modalità indicate all'art. 68.

Le ulteriori settimane di CIGD possono essere richieste solo dopo che sono state autorizzate le prime 9 (anche se non effettivamente fruito).

### **ART. 72 - CONGEDI PER I DIPENDENTI**

A motivo della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, sono stati riconosciuti dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, 15 giorni di congedo per i dipendenti con figli di età non superiore a 12 anni. Il numero di tali congedi è ora incrementato da 15 a 30 giorni a decorrere dal 5 marzo 2020 e sino al 31 luglio 2020.

Per tali permessi è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. I relativi periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Oltre a quanto previsto dal punto che precede, i genitori lavoratori dipendenti con figli minori di 16 anni hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado (alla condizione che nessuno dei genitori sia disoccupato o beneficiario di strumento di sostegno al reddito).

In alternativa al permesso di cui al primo punto, i lavoratori con figli minori di 12 anni possono fruire di bonus per l'acquisto dei servizi di baby-sitting, il cui importo è stato innalzato a euro 1.200, da fruire dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020. Tale bonus può essere erogato, in alternativa, anche al richiedente per la comprovata iscrizione a centri estivi, a servizi integrativi per l'infanzia, a servizi socio-educativi territoriali o ai centri con funzione educativa e ricreativa.

### **ART. 73 - PERMESSI PER HANDICAP GRAVE**

Il numero di permessi per handicap grave, già incrementato dal d.l. 17/3/2020, n. 18, di 12 giornate, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, viene ulteriormente incrementato di altre 12 giornate, da usufruirsi nei mesi di maggio e giugno 2020.

### **ART. 76 – SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI DI CUI ALLA LEGGE 68/1999**

La sospensione, inizialmente stabilita per la durata di due mesi dall'entrata in vigore del D.L. 17/03/2020, n. 18, degli "adempimenti relativi agli obblighi di cui all'art. 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68", viene prorogata di ulteriori due mesi.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Pertanto, per tutti i datori di lavoro pubblici e privati sono da considerarsi sospesi fino al 17 luglio 2020 gli obblighi previsti dalla normativa sul collocamento obbligatorio ed i conseguenti adempimenti (assunzioni di invalidi e delle categorie protette).

### **ART. 80 - DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, già previsto fino al 17 maggio 2020, viene prorogato di ulteriori 3 mesi, essendo ora vigente fino al 17 agosto 2020.

Le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della legge 15.7.1966, n. 604, sono anch'esse sospese sino al 17 agosto 2020 (si tratta dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nelle aziende con più di 15 dipendenti, per i quali è previsto, prima del licenziamento, l'avvio di una procedura di conciliazione obbligatoria).

Infine, il datore di lavoro che nel periodo dal 23/02/2020 al 17/03/2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può revocare in ogni tempo il recesso stesso, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di CIG a partire dalla data del licenziamento.

### **ART 84 - INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19**

Il Decreto legge 34/2020 riconosce un'indennità per i mesi di aprile e maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, ai lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza Covid 19 hanno cessato, ridotto, o sospeso, la loro attività o il loro rapporto di lavoro.

In particolare:

- per i liberi professionisti e co.co.co già beneficiari per il mese di marzo di un'indennità pari a 600 euro viene erogata un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020;
- per i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019), è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1.000 euro;
- per i lavoratori titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi specifici requisiti, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1.000 euro;
- per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'AGO (Assicurazione Generale - Obbligatoria) già beneficiari per il mese di marzo 2020 dell'indennità pari a 600 euro, viene erogata un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020;
- per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, soggetti già beneficiari per il mese di marzo 2020 dell'indennità pari a 600 euro, viene erogata un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020.

Inoltre:

- ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1.000 euro,
- ai lavoratori del settore agricolo già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 30 del d.l. n. 18/2020, pari a 600 euro, è erogata per il mese di aprile 2020 un'indennità di importo pari a 500 euro.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

### **ART. 85 - INDENNITA' PER I LAVORATORI DOMESTICI**

E' prevista un'indennità, pari a euro 500,00 per ciascun mese, per i mesi di aprile e maggio 2020. Essa non concorre alla formazione del reddito, non è cumulabile con la NASpl e non spetta a chi percepisce il reddito di emergenza (misura di sostegno al reddito per i nuclei familiari per l'emergenza epidemiologica da COVID-19) o ai titolari di pensione.

Possono presentare domanda i lavoratori domestici che avessero in corso uno o più contratti di lavoro alla data del 23 febbraio 2020. L'indennità spetta solo ai lavoratori domestici non conviventi, con contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali. Le domande dovranno essere effettuate in via telematica tramite il sito INPS.

### **ART. 90 - LAVORO AGILE**

Sino al 31 luglio 2020 è previsto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (*smart working*) anche in assenza di accordo individuale, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Potranno fare richiesta di lavoro agile i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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.

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

Per l'intero periodo di fruizione, i datori di lavoro del settore privato 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, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### **ART. 93 - PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE**

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, ovvero esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria). Dunque, sino alla data indicata, proroga e rinnovo del contratto a termine sono possibili anche senza specificazione di causale.

\*\*\*

Restando a Vostra disposizione, cogliamo l'occasione per inviare cordiali saluti.

**HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.**