



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, 28 luglio 2020

Circolare n. 28/2020

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO “RILANCIO”: LE NOVITÀ

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

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 25 alla Gazzetta Ufficiale n. 180 del 18 luglio 2020 la legge n. 77 del 17 luglio 2020 di conversione, con modificazioni, del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. decreto “Rilancio”). La legge n. 77/2020 è in vigore dal 19 luglio 2020.

Si riportano di seguito le disposizioni in materia di rapporti di lavoro, con approfondimenti relativi alle novità introdotte in sede di conversione.

CONTRATTO DI RETE CON CAUSALE DI SOLIDARIETÀ - ART. 43 BIS

Con la conversione in legge del d.l. n. 34/2020 è stato introdotto il nuovo articolo 43-bis, il quale prevede, per l'anno 2020, la possibilità per le aziende di stipulare contratti di rete, allo scopo di favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche, conseguenti a situazioni di crisi o stato di emergenza. Tali condizioni devono essere dichiarate con provvedimento delle Autorità competenti.

Le finalità perseguite dai suddetti contratti sono le seguenti:

- dare impiego ai lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che rischiano di perdere il posto di lavoro;
- inserire persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o crisi d'impresa;
- assumere figure professionali per rilanciare le attività produttive nell'uscita dalla crisi.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete, le imprese possono fare ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità.

Il contratto di rete deve essere sottoscritto dalle parti con l'assistenza di organizzazioni datoriali rappresentative a livello nazionale.

Entro 60 giorni dal 19 luglio 2020 (data in entrata in vigore della legge n. 77/2020) saranno definite le modalità operative con cui l'impresa referente, individuata dal contratto di rete, dovrà procedere alle comunicazioni necessarie per dare attuazione alla codatorialità.

INSERIMENTO AL LAVORO DEI CARE LEAVERS - ART. 67 BIS

Come noto, le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute ad assumere, nella misura dell'1% dei dipendenti computabili:



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

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

- orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, o per l'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati.

Ai sensi del nuovo articolo 67-bis del DL "Rilancio", introdotto in sede di conversione in legge, la suddetta quota di riserva è ora attribuita anche ai c.d. "care leavers", vale a dire coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria (neomaggiorenni in uscita da percorsi di affido, comunità o case-famiglia).

CONGEDO PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI - ART. 72

Sono state introdotte alcune novità in merito al congedo retribuito per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato (cd. "congedo COVID-19").

Le novità introdotte dal legislatore consistono:

- nell'estensione dell'arco temporale in cui poter usufruire del congedo (il termine ultimo è stato posticipato dal 31 luglio al 31 agosto 2020);
- nell'introduzione della possibilità di usufruire del congedo anche tramite frazionamento ad ore, esclusivamente per i periodi dal 19 luglio 2020 in poi (data di entrata in vigore della legge n. 77/2020).

In base alle nuove disposizioni ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato ha diritto di usufruire, a decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 agosto 2020, di un congedo indennizzato dall'INPS al 50%, coperto da contribuzione figurativa, non superiore a 30 giorni (continuativi o frazionati) per assistere i figli di età non superiore a 12 anni o con grave disabilità accertata (in quest'ultimo caso non si applica alcun limite di età). I periodi di congedo possono essere utilizzati alternativamente (non nelle stesse giornate) da entrambi i genitori lavoratori conviventi (per un totale complessivo di 30 giorni, anche se ci sono più figli) e possono essere goduti in forma giornaliera od oraria, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti fino al 18 luglio 2020.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO - ART. 80

Nella legge di conversione viene confermato il divieto di procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui alla legge n. 604/1966 art. 3, di avviare tentativi di conciliazione presso l'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1966, nonché di instaurare procedure di licenziamento collettivo di cui alla Legge 223/1991, dal 23 febbraio al 17 agosto 2020.

E' stato peraltro aggiunto il comma 1-bis all'articolo 80 del DL n. 34/2020, con il quale si precisa che fino al 17 agosto 2020 la procedura di consultazione sindacale, da esperire obbligatoriamente prima di un trasferimento d'azienda, si intende esaurita qualora non sia stato



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

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

raggiunto un accordo nel termine di 40 giorni (in luogo dei 10 giorni stabiliti dalla normativa ordinaria).

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE - ART. 80 BIS

Sulla base della vigente normativa, nei casi di irregolarità per:

- violazione dei limiti quantitativi nell'assunzione di lavoratori in somministrazione in rapporto all'organico in forza presso l'utilizzatore;
- violazione dei divieti di ricorso al contratto di somministrazione;
- mancanza del requisito della forma scritta per il contratto di somministrazione e dell'indicazione di alcuni elementi indispensabili;

il lavoratore può richiedere, anche solo nei confronti dell'azienda utilizzatrice, la costituzione di un rapporto lavorativo alle sue dipendenze.

Inoltre, a norma dell'art. 38 del d.Lgs n. 81/2015: "Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione."

A tale proposito, l'art. 80-bis del d.l. "Rilancio" (introdotto in sede di conversione in legge) fornisce l'interpretazione autentica del citato articolo 38, chiarendo che tra tali atti di costituzione o di gestione del rapporto non è compreso il licenziamento.

VALIDITÀ DURC E SOSPENSIONE TERMINI - ART. 81

Con la conversione in legge si è disposto che anche il DURC, come gli altri certificati e attestati, se in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020, conserva la sua validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza, che avrà termine il 31 luglio 2020, salvo proroghe.

REDDITO DI EMERGENZA - ART. 82

E' stato modificato l'articolo 82 del DL n. 34/2020 che disciplina il reddito di emergenza: in particolare è stato prorogato al 31 luglio 2020 il termine per la presentazione delle domande, inizialmente fissato per il 30 giugno 2020.

NUOVE INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DA COVID-19 - ART. 84

E' stata introdotta una modifica al comma 8, lettera b) dell'art. 84 in relazione ai beneficiari delle indennità COVID-19 concesse ad alcune categorie di lavoratori dal Decreto "Cura Italia". La novità è rappresentata dall'estensione della fruizione delle indennità per i mesi di aprile e maggio ai lavoratori intermittenti del settore spettacolo che non hanno accesso ad altri strumenti di cassa integrazione. Pertanto i lavoratori intermittenti iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo, che non beneficiano del trattamento di integrazione salariale, hanno diritto all'indennità di 600 euro per i mesi di aprile e maggio 2020, se hanno versato almeno 30 contributi giornalieri nell'anno 2019 al medesimo Fondo, da cui derivi un reddito non superiore a 50.000 euro, e se non sono titolari di pensione.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

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

LAVORO AGILE - ART. 90

In sede di conversione sono state introdotte alcune novità in merito al diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti del settore privato, disciplinato dall'articolo 90 del DL n. 34/2020. In particolare è stato introdotto, al comma 1 del citato articolo 90, un nuovo capoverso ai sensi del quale, fino alla cessazione dello stato di emergenza (ad oggi fissato al 31 luglio 2020, salvo proroghe) il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile" è riconosciuto, oltre ai genitori con almeno un figlio minore di 14 anni, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARSCoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti di patologie oncologiche, svolgimento di terapie salvavita o con morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggior rischio accertata dal medico competente, (c.d. lavoratori "fragili"), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

CONTRATTI A TERMINE E CONTRATTI DI APPRENDISTATO - ART. 93

Viene confermata la possibilità, relativamente all'emergenza Covid 19, di rinnovo o proroga senza causali (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) fino al 30 agosto 2020 dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020.

All'articolo 93 del DL "Rilancio" è stato aggiunto, in sede di conversione in legge, il comma 1-bis: si prevede la proroga dei contratti di apprendistato (diversi da quelli professionalizzanti), nonché dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione), per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa (prestata in forza dei medesimi contratti), in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per effetto di tale nuova disposizione viene introdotta una "proroga obbligatoria" per cui il periodo formativo nell'ipotesi dell'apprendistato e la durata finale dei contratti a termine, anche in somministrazione, sono prorogati per un periodo uguale a quello di sospensione della prestazione dovuta all'emergenza da Covid 19. Nel "periodo di sospensione" vanno compresi sia i periodi di fruizione di un ammortizzatore sociale Covid-19, sia l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dall'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19.

In tutti questi casi il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria, deve effettuare la comunicazione obbligatoria di proroga, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa.

EMERSIONE DI RAPPORTI DI LAVORO IRREGOLARI E PERMESSO DI SOGGIORNO TEMPORANEO - ART. 103

In sede di conversione in legge è stato modificato l'articolo 103 del DL n. 34/2020 che disciplina l'emersione di rapporti di lavoro irregolari con cittadini italiani, comunitari o stranieri, nonché la possibilità di rilasciare un permesso di soggiorno temporaneo (della durata di 6 mesi), valido ai



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

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

cittadini stranieri con permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno.

In particolare, integrando il d.l. n. 52/2020, è stato prorogato al 15 agosto 2020 il termine per la presentazione delle istanze di emersione dei rapporti di lavoro irregolari e per la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo, inizialmente fissato per il 15 luglio 2020.

FONDO REDDITO DI LIBERTÀ PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA - ART. 105 BIS

E' stato stabilito, per l'anno 2020, un incremento di 3 milioni di euro del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità", destinato al contenimento dei gravi effetti economici ovuti all'emergenza da COVID-19 verificatisi nei confronti delle donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché a consentire, mediante l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.

SOSPENSIONE DEI PIGNORAMENTI - ART. 152

L'articolo 152 del DL "Rilancio" ha disposto la sospensione, dal 19 maggio 2020 al 31 agosto 2020, dei pignoramenti dell'Agente della riscossione su stipendi e pensioni, notificati prima del 31 agosto 2020.

In sede di conversione in legge è stato precisato che la sospensione riguarda i pignoramenti presso terzi effettuati dall'agente della riscossione e dai soggetti appositamente autorizzati a tale attività, a norma di legge.

MISURE A SOSTEGNO DELLE FILIERE AGRICOLE - ART. 222

In sede di conversione in legge del d.l. n. 34/2020, nell'ambito delle misure volte a favorire il rilancio produttivo e occupazionale delle imprese appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura, viene introdotto ex novo l'esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro, dovuti per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2020, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

* * * *

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

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