



LAVORO, CONGEDI E PERMESSI

SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI

Art. 46

A decorrere dal 17 marzo 2020, è sospeso per 60 giorni l'avvio di **procedure di licenziamento collettivo** ai sensi della legge n. 223/1991, nonché la prosecuzione di analoghe procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Parimenti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto è preclusa a qualsiasi datore di lavoro (indipendentemente dal numero di dipendenti che impiega) la possibilità di procedere ad un **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'art. 3 legge n. 604/1966.

Risultato politico di assoluto rilievo

Per sessanta giorni dalla data di uscita del decreto non potranno essere aperte o portate avanti procedure di licenziamento collettivo.

Per quanto riguarda i licenziamenti individuali, la norma non produce il ritiro di quelli comminati per gmo antecedentemente alla data di emanazione, ma li impedisce per i prossimi 60 giorni.

Però... (dubbi e problematizzazioni)

- 1. Interdizione temporanea dei licenziamenti gmo lineare, che appiattisce sulla sola possibile causa dell'emergenza epidemiologica ogni evento o fattispecie qualificabile dall'impresa come "giustificato motivo oggettivo" (come ad esempio il superamento del comparto), rischia di sterilizzare e comprimere un fisiologico contenzioso fra parti contrapposte, che sempre deve esserci nella valutazione sulla legittimità dei licenziamenti. Quando poi, ad epidemia si spera rientrata, le aziende torneranno a licenziare per gmo, queste avranno dalla loro una cartuccia in più da sparare, ossia il lungo periodo di crisi/stagnazione che ha aggravato le prospettive e lo stato dell'attività aziendale.*
- 2. Restano validi i licenziamenti intimati in precedenza, cui si dovrà fare fronte impugnando entro i consueti 60 gg dalla loro comunicazione, dal momento che, malgrado la rubrica dell'art. 46, non c'è alcuna sospensione dei termini per impugnare i licenziamenti (sia quelli che potranno essere intimati, sia quelli già intimati per i quali non siano scaduti i 60 gg).*

**SETTORE PRIVATO E PUBBLICO****Art. 23**

- 1) A decorrere dal 5 marzo 2020, data la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado (DPCM 4/3/2020), i genitori lavoratori **dipendenti del settore privato** hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno **specifico congedo**.

L'indennità per tali giornate è pari al **50%** e verrà calcolata rispetto alla retribuzione media giornaliera, al netto di eventuali ratei.

Le stesse giornate saranno coperte da contribuzione figurativa.

Questo speciale congedo non verrà computato né indennizzato a titolo di congedo parentale (D.L: 26/3/2001 n°151, artt. 32/33).

In attesa dell'implementazione della procedura di richiesta, è stato chiarito che le domande possono già essere presentate ad INPS utilizzando la normale procedura utilizzata per il congedo parentale, sarà INPS a convertirli nel nuovo congedo Covid-19

Dubbi e criticità

- *Modalità di conteggio giorni (probabilmente di calendario includendo sabati e domeniche, in analogia a congedo parentale, ma non chiarito)*
- *Per i periodi già fruiti a titolo di congedo parentale ordinario al 30%, per i quali INPS trasformerà in automatico il titolo, bisognerà vigilare che datori di lavoro li retribuiscano correttamente al 50% e non al 30%*

- 2) I **collaboratori iscritti esclusivamente alla Gestione separata** (legge 8/8/95 n° 335, art. 2, comma 26), con figli di età minore ai 12 anni, potranno usufruire di specifico permesso di uguale durata a quello del settore privato, con indennità pari al 50% di 1/365 del compenso annuo (base di calcolo: indennità di maternità).
- 3) Per i **lavoratori autonomi iscritti all'INPS** l'indennità sarà pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge (varia a seconda della tipologia di lavoro).

Per tutte le predette categorie la fruizione del congedo è riconosciuta:

- alternativamente ad entrambi i genitori
- per un totale complessivo di quindici giorni (da cumulare in un periodo unico o in modo frazionato)
- 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, oppure disoccupato o non lavoratore.

Nel caso in cui, a far data dal 5 marzo 2020, i genitori lavoratori abbiano fruito di un **congedo parentale ordinario**, i medesimi periodi verranno automaticamente convertiti in periodi di fruizione del congedo parentale straordinario di cui al presente articolo, con relativo scomputo di tali giornate dai periodi complessivamente disponibili a titolo di congedo parentale.



I genitori di **figli tra i 12 e i 16 anni**, laddove nessuno riceva già sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività, per tutto il periodo di chiusura delle scuole potranno astenersi dal lavoro, senza alcuna indennità, con diritto alla conservazione del posto di lavoro (sorta di aspettativa non retribuita, sorretta da un divieto di licenziamento), sempre per un periodo massimo fruibile alternativamente tra i due genitori di 15 giorni. Per tale periodo, oltre al mancato pagamento della retribuzione non è previsto alcun tipo di copertura contributiva figurativa. Siamo in attesa di conoscere se sarà consentita una eventuale copertura a carico del lavoratore (versamenti volontari e/o riscatto).

In alternativa al congedo e alla relativa indennità e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting**, nel limite massimo complessivo di 600 euro.

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

La procedura per l'invio della domanda dovrebbe essere approntata entro la prima settimana di aprile.

Art. 24

I **permessi retribuiti ex L. 104/1992** (n. 3 giornate al mese), coperti da contribuzione figurativa, sono incrementati:

- di ulteriori complessivi dodici giorni
- usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020
- per un totale, conseguentemente, di 18 giornate al massimo nell'arco di due mesi e un totale massimo mensile di 15 giorni.

Al personale sanitario delle aziende ed enti del Servizio Sanitario Nazionale e del comparto sanità, i permessi richiesti saranno riconosciuti compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende.

Criticità

Da una prima lettura del DL e del messaggio INPS 1281/2020 appare esclusa la possibilità di fruire dell'incremento del numero di giorni di permesso per i lavoratori disabili che fruiscono dei permessi per sé stessi.

Per coloro che sono già autorizzati alla fruizione dei permessi L.104 **NON E' NECESSARIO PRESENTARE ALCUNA NUOVA DOMANDA.**

Gli unici tenuti a presentare apposita domanda (oltre naturalmente a coloro che non sono ancora autorizzati) sono gli operai agricoli e i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato.

**Art. 25**

Il congedo e la relativa indennità di cui all'art. 23 sono estesi anche ai **genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico**. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Per i 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, nonché dipendenti dalla Polizia di Stato, il bonus per l'acquisto di servizi di **baby-sitting** per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1.000 euro, previa presentazione di domanda all'INPS.

Criticità

La lettura dell'Art. 25 del DL 18, confermata dalla posizione assunta da INPS con il citato messaggio 1281/2020 sembra escludere tutti gli altri lavoratori dipendenti pubblici dal diritto al bonus (anche nella forma ridotta di 600 euro).

Art. 26

Il periodo che i lavoratori del settore privato saranno costretti a trascorrere **in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva**, per via del contagio da COVID-19, è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e **non è computabile ai fini del periodo di comportamento**.

Il medico curante deve redigere certificato con estremi del provvedimento di cui all'art. 1, comma 2, lettere h) ed i) D.L. n. 6 del 23 febbraio 2020.

Validi i certificati trasmessi prima dell'entrata in vigore di questo decreto anche se non redatti secondo le disposizioni attuali.

Fino al 30 aprile: per i lavoratori pubblici e privati con riconoscimento disabilità gravi (art. 3, comma 3, legge 104) e coloro i quali siano in possesso di certificazione relativa ad immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita, l'assenza prescritta dalle autorità sanitarie verrà equiparata al ricovero ospedaliero (art. 9 comma 1, D.L. 2/3/2020, n° 9).

Oneri dei datori di lavoro (che presentino domanda) a carico dello Stato fino ad un limite di 130 milioni di euro (anno 2020).

Art. 39 (+ art. 87)

Smart working nel settore privato: precedenza per i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, affetti da gravi e comprovate patologie o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità. (art. 39)

Smart working nel settore pubblico: fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. La presenza sul posto di lavoro è limitata esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili, quali gli sportelli al pubblico. (art. 87)

**Art. 42, comma 2**

Infortunio lavorativo da infezione da Coronavirus: Nei casi in cui sia accertata infezione da Coronavirus in occasione di lavoro, è previsto che il medico rediga il certificato di infortunio lavorativo e lo invii telematicamente all'INAIL, che si attiverà per la consueta tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL saranno erogabili anche per il periodo di quarantena. La disposizione si applica a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati.

Criticità: In data 17/3 (quindi contemporanea la pubblicazione del D.L. 18), INAIL ha emesso la Nota 3675, con la quale afferma che, come richiamato da sentenza della Corte di Cassazione, "per essere indennizzabile, la malattia-infortunio deve costituire una conseguenza dell'esposizione del soggetto infortunato ad un determinato rischio professionale".

In detta nota INAIL sembra voler riconoscere in automatico, per i soli lavoratori del settore sanitario, l'esistenza di tale nesso, dato l'alto rischio professionale cui sono esposti, e quindi ammettere a tutela coloro che siano riconosciuti positivi. Tale tutela non sembra invece estesa ai lavoratori di tutti gli altri settori, sui quali incomberà l'onere di provare che l'infezione sia stata contratta in ambito lavorativo.

Art. 47, ultimo comma (Strutture semiresidenziali per le persone con disabilità)

Fermo restando quanto previsto in materia di congedo per figli (art. 23), permessi 104 (art. 24) e lavoro agile (art. 39), fino al 30 aprile 2020 l'assenza dal posto di lavoro di uno dei **genitori conviventi di una persona con disabilità** non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ex 2119 c.c.: a patto però di comunicare e motivare preventivamente l'impossibilità di accudire il figlio disabile a seguito della sospensione delle attività nei Centri semiresidenziali a carattere socio-assistenziale e socio-educativo, disposta per decreto.

Art. 63

Ai lavoratori dipendenti aventi reddito complessivo non superiore a 40.000 euro annui spetta, per il mese di marzo 2020, un premio pari a **euro 100** in ragione dell'attività prestata **nell'abituale luogo di lavoro**.

L'importo del premio va rapportato al numero di giornate effettive di lavoro svolte nella propria sede di lavoro nel corso del mese di marzo e non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente.