

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

Verona, 28 luglio 2020

Prot. n. 139/20 – CP/sb
Circ. n. 139/RI/18

Oggetto: **Conversione in Legge del Decreto Rilancio – Novità**

In data 19 luglio 2020 è entrata in vigore la Legge n. 77/2020 (G.U. n. 180/2020, S.O. n. 25) di conversione del D.L. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio).

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro introdotte in sede di conversione in Legge e con l'occasione riteniamo opportuno precisare le disposizioni attualmente vigenti in attesa di ulteriori interventi normativi che, qualora fossero attivati, saranno comunicati con apposita circolare.

Ammortizzatori sociali

La Legge n. 77 del 17/07/2020 ha abrogato il D.L. 52 del 16/06/2020, in vigore dal 17/06/2020, ed ha precisato che in materia di ammortizzatori sociali (CIGO, ASO - assegno ordinario - Cig in deroga) le aziende hanno avuto ed hanno a disposizione 14 settimane, costituite da 9 + 5, per il periodo dal 23/02/2020 al 31/08/2020.

Le stesse aziende avranno accesso ad ulteriori 4 settimane per il periodo dal 01/09/2020 al 31/10/2020 solo se le precedenti 14 settimane sono state interamente usufruite. Resta inteso che le 4 settimane inizialmente previste per il bimestre settembre -ottobre 2020 possono essere utilizzate anche antecedentemente al 01/09/2020 solo se le prime 14 settimane (9+5) sono state completamente usufruite.

Divieto dei licenziamenti

L'art. 80 della Legge di conversione conferma sino al 17 agosto 2020 il blocco dei licenziamenti individuali per giustificato motivo e quelli collettivi nonché la sospensione delle procedure in corso.

Proroga contratti a termine e apprendistato

In deroga all'art. 21 – Proroghe e Rinnovi - del DLgs 81/2015 è rimasta ferma la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23/02/2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1 dello stesso DLgs 81/2015, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In sede di conversione è stata introdotta la disposizione secondo la quale il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di primo livello ovvero per il diploma e la qualifica professionale e di terzo livello ovvero di alta formazione e ricerca, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza COVID-19.

In materia di proroga dei contratti a termine siamo in attesa dei necessari chiarimenti per l'applicazione della norma, in quanto la portata degli effetti è rilevante e quindi confidiamo in precisazioni chiare per sapere come agire.

Lavoro agile

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, che ad oggi corrisponde al 31/07/2020, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83, D.L. 34/2000, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Tuttavia alla data attuale non si registrano proroghe in tal senso, pertanto risulta che dal 1° agosto termina la possibilità di utilizzare dello "smart working" in modalità semplificata introdotta per far fronte allo stato emergenziale.

Quindi, salvo proroghe che potrebbero essere decise a livello normativo nei prossimi giorni, dal 01/08/2020 la possibilità di accedere alla modalità di lavoro in "smart working" è regolamentata dalla L. 81/2017 ed è subordinata alla definizione di un accordo individuale oltre alla comunicazione da effettuare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mediante la procedura telematica ([clicca qui](#)) e il Template.

Per ulteriori informazione rinviamo alle Faq del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ([clicca qui](#))

Trasferimento d'azienda

Fino al 17 agosto 2020, in caso di trasferimento d'azienda, la procedura sindacale, nel caso non sia stato raggiunto un accordo, non potrà avere una durata inferiore a 45 giorni.

Congedo COVID

La Legge di conversione ha esteso il periodo di fruizione del congedo COVID-19, individuando un arco temporale che decorre dal 5 marzo fino al 31 agosto 2020, sempre per un massimo di 30 giorni. La citata Legge ha introdotto, inoltre, la possibilità di fruire di tale congedo anche in modalità oraria a far tempo dal 19 luglio 2020.

L'Inps (messaggio n. 2902/2020) ha comunicato che l'applicazione per presentare la domanda di congedo COVID-19 in modalità giornaliera è stata aggiornata, per consentire la richiesta di periodi fino al 31 agosto 2020, mentre saranno successivamente fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo in modalità oraria, che potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti dal 19 luglio 2020.

Collocamento mirato

Sono inclusi nella quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, L. 68/1999 (c.d. categorie protette per aziende over 50), per favorire l'occupabilità, i c.d. care leavers (soggetti che divengono maggiorenni mentre vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'Autorità giudiziaria, ad esempio affido).

Contratto di rete con causale di solidarietà

È stata introdotta una norma, limitata al 2020, che prevede che il contratto di rete possa essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle Autorità competenti, ai seguenti fini:

- impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro;
- inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi d'impresa;
- assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

Lo svolgimento delle prestazioni di lavoro presso o in favore delle partecipanti alla rete avviene mediante gli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003. Con Decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi entro 60 giorni dal 19 luglio 2020, saranno definite le relative modalità operative. Ai fini degli adempimenti pubblicitari, il contratto di rete per solidarietà deve essere sottoscritto per atto firmato digitalmente, con l'assistenza di organizzazioni datoriali rappresentative a livello nazionale presenti nel Cnel, anziché secondo le consuete modalità.

Modifica al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza

È stato posticipato il termine per provvedere, da parte di Srl e società cooperative, alla nomina degli organi di controllo o del revisore e, se necessario, a uniformare l'atto costitutivo e lo statuto alle disposizioni, alla data di approvazione dei bilanci relativi all'esercizio 2021.

L'Ufficio Relazioni Industriali è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

