

The law converting the Relaunch Decree is in force. Let's see the new provisions (in Italian)

July 20, 2020

La legge di conversione del Decreto Rilancio è in vigore. Analizziamo le novità

Al termine dell'iter di approvazione parlamentare, è stata pubblicata sul Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 180 del **18 Luglio 2020 la Legge 17 Luglio 2020, n. 77** (disponibile qui) recante la «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante 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, la «Legge di Conversione»).

La Legge di Conversione conferma in larga parte le molteplici misure economiche e sociali adottate dal c.d. «**Decreto Rilancio**» in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, ma interviene con alcune modifiche fondamentali soprattutto in materia di **ammortizzatori sociali, contratti a tempo determinato, diritto al lavoro agile e trasferimento d'azienda**.

Riportiamo dunque di seguito le principali novità introdotte dalla Legge di Conversione sotto il profilo giuslavoristico.

1. Ammortizzatori sociali

La Legge di Conversione conferma in linea generale le modifiche apportate dal «Decreto Rilancio» alla disciplina dei ammortizzatori sociali previsti a favore dei datori di lavoro che hanno sospeso ovvero ridotto l'attività lavorativa in conseguenza della pandemia COVID-19.

In particolare, la Legge recepisce l'estensione della durata dei trattamenti di integrazione salariale di **ulteriori 5 settimane**, fruibili tra il 23 Febbraio e il 31 Agosto 2020, per le aziende che avevano già completamente utilizzato le prime 9 settimane con causale «COVID-19 nazionale» e di eventuali **ulteriori 4 settimane** per periodi intercorrenti tra il 1° Settembre 2020 ed il 31 Ottobre 2020.

Inoltre, la Legge ha recepito le modifiche introdotte dal **Decreto-Legge n. 52/2020**, confermando pertanto:

- la possibilità per imprese che hanno esaurito per intero le prime 14 settimane di Cassa Integrazione COVID-19 di **fruire subito delle ulteriori 4 settimane** previste originariamente per il periodo di Settembre-Ottobre 2020;
- il **termine di presentazione delle domande**, che devono essere presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- la **rimessione in termini dei datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato la domanda** per trattamenti di integrazione salariale COVID-19, ammettendo la possibilità di presentare la domanda nelle modalità

corrette entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento.

Per quanto riguarda i **beneficiari**, infine, la Legge di Conversione recepisce l'estensione della concessione della Cassa Integrazione COVID-19 ai **lavoratori assunti alla data del 25 Marzo 2020** -confermando che il beneficio è riconosciuto anche in assenza di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni-, al posto del 23 Febbraio originariamente previsto dal «Decreto Cura Italia».

2. Contratti a tempo determinato

Il «Decreto Rilancio», all'art. 93, aveva introdotto la possibilità per i datori di lavoro di **rinnovare ovvero prorogare** fino al 30 Agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato **anche in assenza delle causali** previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

In sede di conversione del citato Decreto, è stato aggiunto all'art. 93 un comma 1-bis che intende garantire la **continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato -e di apprendistato- in scadenza nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa**.

Infatti, la nuova norma prevede che «il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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 epidemiologica da COVID-19** ».

Di conseguenza, viene prolungata la durata inizialmente prevista nel contratto a termine -anche di somministrazione- o di apprendistato stipulato tra le parti, per il periodo corrispondente alla sospensione dell'attività lavorativa.

3. Diritto al lavoro agile

Il «Decreto Rilancio» aveva introdotto il **diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** -anche in assenza degli accordi individuali- per genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni.

La Legge di Conversione recepisce tale diritto e lo estende, 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 comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa».

Nei casi menzionati, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile potrà essere goduto **fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19**:

- (i) fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18-23 della Legge n. 81/2017 e
- (ii) a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

4. Trasferimenti di azienda

Da ultimo segnaliamo che la Legge di Conversione -pur non intervenendo (ancora) con l'attesa e discussa proroga del blocco dei licenziamenti c.d. "economici" (ossia per giustificato motivo oggettivo)- ha apportato una modifica fondamentale all'art. 46 del «Decreto Cura Italia» in materia di **trasferimenti di azienda**.

In particolare, il comma 1-bis dell'art. 80 della Legge di Conversione stabilisce che «fino al 17 agosto 2020 la procedura di cui all'**articolo 47, comma 2**, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, **nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni**».

La disposizione si riferisce alla **procedura obbligatoria di consultazione** prevista dall'art. 47 della Legge n. 428/1990, che prevede l'obbligo di attivare una procedura di confronto sindacale qualora si intende effettuare, ai sensi dell'art. 2112 del Cod. Civ., un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori.

La nuova disposizione **allunga la durata dell'esame congiunto** previsto in caso di trasferimento di azienda **fino a 45 giorni**, in caso di mancato accordo, per le procedure in corso fino al 17 Agosto 2020.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com