

So called «Relaunch Decree»: Phase 2 and the economic restart in Italy (in Italian)

May 22, 2020

Decreto Rilancio: Fase 2 e ripartenza economica

Come noto, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 19 Maggio 2020 il c.d. «**Decreto Rilancio**» recante «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19» (disponibile [qui](#))

Il Decreto, approvato dal Governo nella serata di mercoledì 13 Maggio dopo una lunga gestazione durata diverse settimane e pubblicato in Gazzetta Ufficiale solo sei giorni dopo, vara un pacchetto di misure pari a 55 miliardi al fine di avviare la cosiddetta "Fase Due" dell'economia italiana travolta dall'emergenza COVID-19.

Il provvedimento mira a sostenere e rafforzare ogni settore del Paese, fornendo liquidità ed in parte espandendo le disposizioni di emergenza già previste dal Decreto Cura Italia (convertito nella Legge n. 27/2020).

Un ruolo fondamentale nella ripresa del Paese è affidato alle misure a **sostegno del lavoro e delle imprese**. Vengono infatti **ampliati e potenziati** i margini di intervento degli **ammortizzatori sociali** con causale COVID-19 introdotti dal Decreto Cura Italia nonché delle misure volte a tutelare i lavoratori colpiti dalla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Decisive anche le **nuove disposizioni** in materia di **licenziamenti e contratti a termine**.

Riportiamo di seguito le principali misure rilevanti sul piano della gestione dei rapporti di lavoro, precisando che ulteriori approfondimenti verranno poi inviati su richiesta, in merito a temi specifici.

1. Modifiche al Decreto Cura Italia (convertito con Legge 24 Aprile 2020, n. 27)

Gli artt. 66-81 del Decreto Rilancio apportano importanti novità alle misure introdotte dal Decreto Cura Italia, la cui portata viene significativamente estesa. In particolare:

> **Cassa integrazione ordinaria (CIGO) e assegno ordinario**: l'art. 19 del Decreto Cura Italia (convertito in Legge n. 27/2020) viene modificato con riferimento ai seguenti profili:

- **durata** del trattamento di integrazione salariale (comma 1):

- confermata la **durata originaria** pari a **9 settimane** del trattamento di integrazione salariale ordinario e assegno ordinario con causale Covid-19, utilizzabili dai datori di lavoro nel periodo **dal 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto 2020**. Esclusivamente per le **aziende che hanno già completamente utilizzato le prime 9 settimane**, viene introdotta la possibilità di richiedere **ulteriori 5 settimane** di trattamento di integrazione salariale **con causale Covid-19**, utilizzabili entro il 31 Agosto 2020. Dunque, solo in caso di completo utilizzo prima del 31 Agosto 2020 della originaria dotazione di 9 settimane, è prevista la possibile estensione della durata dei trattamenti di integrazione salariale fino ad un **totale di 14 settimane** fruibili tra il 23 Febbraio 2020 e il 31 Agosto;

- previsto il riconoscimento di eventuali **ulteriori 4 settimane** di trattamento per periodi intercorrenti **tra il 1° Settembre 2020 ed il 31 Ottobre 2020**, entro i limiti di finanziamento previsti dallo stesso Decreto Rilancio.

- **obblighi di informazione, consultazione ed esame** congiunto (comma 2): reintroduzione dell'obbligo per i datori di lavoro che richiedono l'assegno ordinario di **svolgere la procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto** con le organizzazioni sindacali anche in via telematica entro i tre giorni successivi all'invio della comunicazione preventiva (che, per breve periodo, era stata eliminata dall'intervento del Parlamento nella legge di conversione del Decreto Cura Italia: sarà interessante vedere come la questione verrà nuovamente affrontata dal Parlamento nella conversione in Legge del Decreto Rilancio, ossia se vi sarà un mutamento di rotta e conseguente allineamento all'orientamento del Governo, oppure se verrà mantenuta la linea dell'abolizione del coinvolgimento sindacale in coerenza con il provvedimento emanato in precedenza);

- **termine** di presentazione delle domande (comma 2, comma 2-bis, comma 2-ter):

- la domanda di integrazione salariale deve essere presentata **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio la sospensione ovvero la riduzione dell'attività lavorativa;
- qualora la domanda sia presentata **dopo** il predetto termine di un mese, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione;
- per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che abbiano avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 Febbraio 2020 e il 30 Aprile 2020, il termine per la presentazione delle domande è fissato al **31 Maggio 2020**;

- **lavoratori destinatari** dei trattamenti di integrazione salariale (comma 8): i trattamenti di integrazione salariale possono essere richiesti per **i lavoratori in forza al 25 Marzo 2020**.

> **Cassa integrazione in deroga - CIGD**: l'art. 22 del Decreto Cura Italia (convertito in Legge n. 27/2020) è modificato come segue:

- **durata** del trattamento di integrazione salariale (comma 1):

- confermata la **durata originaria** pari a **9 settimane** del trattamento di integrazione salariale in deroga con causale Covid-19, utilizzabili dai datori di lavoro nel periodo **dal 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto 2020**;
- esclusivamente per le **aziende che hanno già completamente utilizzato le prime 9 settimane**, possibilità di richiedere **ulteriori 5 settimane** di trattamento di integrazione salariale **con causale Covid-19**, utilizzabili entro il 31 Agosto 2020. Dunque, solo in caso di completo utilizzo prima del 31 Agosto 2020, della originaria dotazione di 9 settimane, è prevista l'estensione della durata dei trattamenti di integrazione salariale fino ad un **totale di 14 settimane** fruibili tra il 23 Febbraio 2020 e il 31 Agosto.
- riconoscimento di eventuali **ulteriori 4 settimane** di trattamento per periodi intercorrenti **tra il 1° Settembre 2020 ed il 31 Ottobre 2020**, entro i limiti di finanziamento previsti dallo stesso Decreto Rilancio.

- **accordo** tra le Regioni e le organizzazioni sindacali (comma 1): ripristinato l'obbligo di raggiungere un accordo per i datori di lavoro che abbiano sospeso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19. L'obbligo di accordo rimane dunque **escluso solo per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti**;

- **aziende plurilocalizzate** (comma 4 e comma 6-bis):

- eliminata la previsione di concessione del trattamento da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;

- il trattamento di cassa integrazione in deroga può essere concesso con la modalità di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 14 Settembre 2015, n. 148 (i.e. principio generale del pagamento diretto da parte del datore di lavoro ai dipendenti e successivo rimborso o conguaglio all'INPS).

- termini per **comunicazione all'INPS** (comma 6): fermo restando il pagamento diretto da parte dell'INPS, viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, «**entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale**»;

> **Congedi speciali per i dipendenti:**

1. **Congedo parentale:** estensione del periodo di possibile godimento del congedo parentale di cui possono fruire i genitori lavoratori dipendenti per i figli di età non superiore a 12 anni (con riconoscimento di una indennità pari al 50% della retribuzione) per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a **trenta giorni, fruibile dal 5 Marzo e al 31 Luglio 2020**;
2. **Voucher baby sitter** : (i) aumento dell'importo del voucher baby sitter da Euro 600 ad Euro 1.200; (ii) estensione ai servizi educativi territoriali, centri ricreativi e servizi per l'infanzia (iii) aumento dell'importo del voucher baby sitter da Euro 1.000 ad Euro 2.000 per il personale sanitario;

> **Permessi ex Legge n. 104/1992:** i permessi per l'assistenza ad un familiare disabile grave previsti dall'art. 24 del Legge n. 27/2020 – già aumentati di 12 giorni per i mesi di Marzo e di Aprile - sono altresì **aumentati di 12 giorni** per i mesi di **Maggio e di Giugno 2020**;

> **Sorveglianza attiva ed equiparazione a malattia:** estensione fino al **31 Luglio 2020** del termine sino al quale il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza sanitaria attiva dei lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico;

> **Reddito di cittadinanza:** estensione a **4 mesi** della sospensione prevista dall'art. 40 del Decreto Cura Italia in relazione agli obblighi previsti per i beneficiari del c.d. «reddito di cittadinanza».

> **Divieto di licenziamenti:** l'art. 46 del Decreto Cura Italia (convertito in Legge n. 27/2020) viene riproposto con importanti novità dal Decreto Rilancio, che non solo proroga il divieto di licenziamenti collettivi e/o individuali ma introduce altresì la possibilità di revoca dei licenziamenti individuali intimati per giustificato motivo oggettivo. In particolare:

- **estensione a 5 mesi** (a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto Cura Italia, ossia dal 17 Marzo 2020) del divieto per le aziende di procedere a licenziamenti collettivi e licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Pertanto, il termine ultimo del divieto sarà ora il 17 Agosto 2020. Rimangono sospese fino a tale termine anche (i) le procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente al 23 Febbraio 2020 e (ii) le procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo in corso al 23 Febbraio 2020;

- **revoca dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intervenuti tra il 23 Febbraio 2020 ed il 17 Marzo 2020:** il nuovo comma 1-bis introduce la possibilità per il datore di lavoro di revocare i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati nel periodo compreso tra il 23 Febbraio 2020 ed il 17 Marzo 2020. Tale revoca è ammessa a condizione che il datore di lavoro faccia contestualmente richiesta del **trattamento di cassa integrazione salariale** con causale Covid-19 dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. Qualora il datore di lavoro scelga di revocare il licenziamento secondo le predette condizioni, il **rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni** per il datore di lavoro.

2. Altre misure urgenti in materia di lavoro e politiche sociali

Diritto al lavoro agile (art. 90)

Il Decreto Rilancio conferisce espressamente **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**.

Tale diritto potrà essere goduto **fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19**:

1. 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,
2. fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18 -23 della Legge n. 81/2017 e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità cd. agile, i datori di lavoro sono tenuti a **comunicare al Ministero** del lavoro e delle politiche sociali i **nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile**. La comunicazione potrà essere resa in modalità telematica attraverso l'apposita documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Disposizione in materia di proroga o rinnovo dei contratti a termine (art. 93)

In sede di conversione del Decreto Cura Italia, la **Legge n. 27/2020** aveva già inteso garantire la **continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato in scadenza nel periodo di emergenza Covid-19**, attribuendo ai datori di lavoro la facoltà di deroga alle disposizioni in materia di proroga e rinnovo dei contratti a termine introdotte dal D.L. n. 87/2018 (cd. «Decreto Dignità»).

Ora il **Decreto Rilancio** (all'art. 93) ripropone tale esigenza di tutela dei lavoratori assunti a tempo determinato introducendo 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.

Fino al 30 Agosto 2020, le aziende potranno dunque prorogare ovvero rinnovare i contratti a termine senza l'apposizione delle causali previste dal Decreto Dignità e dunque anche in assenza di:

1. esigenze temporanee ed oggettive estranee all'attività ordinaria;
2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
3. esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La disposizione resta tuttavia fortemente dubbia, in quanto la norma prevede espressamente tale deroga «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19». È dunque desumibile, quanto meno ad una prima interpretazione, la volontà del Legislatore d'urgenza di sostituire le causali specifiche introdotte dal Decreto Dignità con una sorta di «causale generale», che dovrà comunque sussistere (e dunque essere dimostrata) nel periodo emergenziale.

Sfugge, infine, il fatto che la norma abbia previsto come termine di efficacia il 30 Agosto (e non il 31).

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com