



**NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO**  
alla luce del D.L. Rilancio n. 34 del 19 maggio 2020

Gent.mi Clienti,

con la presente circolare vogliamo portare alla Vostra attenzione i principali interventi contenuti nel Decreto “Rilancio” in materia di licenziamenti, cassa integrazione, proroghe dei contratti a termine e smart working.

Si ricorda che il Decreto potrà essere oggetto di modifiche durante l’iter di conversione in Legge.

**Aiuti alle imprese per evitare licenziamenti - Art. 60**

L’art. 60 del Decreto Rilancio attribuisce alle Regioni, Province autonome, altri enti territoriali e Camere di Commercio, la possibilità di concedere aiuti di Stato alle imprese sotto forma di sovvenzioni per contribuire al pagamento dei salari dei dipendenti ed evitare i licenziamenti durante il periodo di emergenza COVID-19.

Tali aiuti devono soddisfare le condizioni di cui alla “Comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final” - “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19”.

La sovvenzione per il pagamento dei salari non può superare l’80% della retribuzione mensile lorda del personale beneficiario e viene concessa:

- per un periodo non superiore a 12 mesi a decorrere dalla domanda di aiuto, ovvero dalla data di inizio dell’imputabilità della sovvenzione, se anteriore;
- per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19.

È richiesto, altresì, che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l’attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l’aiuto.

**Novità in materia di CIG con causale “covid” - Art. 68 e 70**

Con l’entrata in vigore del D.L. n. 34/2020, si aggiungono nuove risorse ai fondi stanziati dal Decreto Cura Italia e cambia la durata per la cassa integrazione ordinaria e per quella in deroga, con l’introduzione di tre finestre temporali. Si



stabiliscono inoltre dei meccanismi volti ad accorciare i tempi per i pagamenti delle somme a cui hanno diritto i lavoratori, a fronte di nuovi obblighi per i datori di lavoro.

Sia per la cassa integrazione ordinaria che per quella in deroga, con causale “COVID 19” (il cui funzionamento era stato inizialmente regolato con gli articoli dal 19 al 22 dal Decreto Cura Italia), è stato previsto:

- l'estensione della durata del trattamento di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 23.2.2020 al 31.8.2020;
- l'incremento di ulteriori cinque settimane, nel medesimo periodo, per i soli datori di lavoro che hanno interamente fruito il periodo precedentemente concesso;
- il riconoscimento di un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per periodi decorrenti dall'1.9.2020 al 31.10.2020.

Inoltre, si estende il riconoscimento del trattamento ai lavoratori dipendenti in forza al 25.3.2020. Viene quindi derogato il precedente termine del 17.3.2020 fissato dall'art. 41 del D.L. 23/2020 (c.d. Decreto “liquidità”).

Un'ulteriore misura di nuova introduzione consente la fruizione dell'assegno per il nucleo familiare ai beneficiari di assegno ordinario COVID-19, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

Il termine di presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di integrazione ordinaria viene ora fissato entro il mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non più entro il quarto, come da disposizione previgente.

A fronte dell'estensione temporale, viene introdotto l'obbligo, per il datore di lavoro, di informazione, consultazione ed esame congiunto con le rappresentanze sindacali ai fini della presentazione della domanda di trattamento ordinario. Si ricorda che tale obbligo era stato rimosso dal testo dell'art. 19 del D.L. 18/2020 in sede di conversione in legge.



# LEXIS

DOTTORI COMMERCIALISTI  
ASSOCIATI

MILANO  
Viale Bianca Maria n. 41  
20121 Milano, Italia  
T. +39 02 76009 185 / 02 795660 1  
F. +39 02 76012 211

CREMA  
Via Boldori, 18  
26013 Crema (CR), Italia  
T. +39 0373 8781 r.a.  
F. +39 0373 878149

Partita Iva e Codice Fiscale  
01346500190

Per la CIG in deroga il campo di applicazione dell'esonero dall'obbligo di raggiungimento dell'accordo sindacale si restringe, limitandolo ai soli datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

Sempre in tema di CIG in deroga, l'art. 71 del Decreto in esame definisce, per l'accesso al trattamento successivo alle prime 9 settimane di fruizione, la procedura di richiesta diretta all'INPS senza passare dalla richiesta preventiva alle Regioni, necessaria per il periodo iniziale.

Per quanto concerne invece il pagamento diretto della prestazione, è stabilito 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).

## Sospensione licenziamenti - Art. 80

Si ricorda che con il decreto "Cura Italia", D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, era stato previsto il c.d. "blocco dei licenziamenti".

L'art. 80 dell'attuale D.L. "Rilancio" con modifiche all'articolo 46 del suddetto "Cura Italia" ha prorogato dai precedenti 60 giorni a 5 mesi complessivi il blocco dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi e la sospensione delle procedure dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in corso.

Inoltre, Il datore di lavoro, che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, può re-vocare il recesso facendo contestualmente richiesta del trattamento di cassa in deroga decorrente dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento.

## Smart working - Art. 90

Il Decreto prevede che i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di anni 14, si vedranno riconosciuti il diritto al lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di

Member of



MILANO  
CREMA  
FIRENZE  
ROMA  
CATANIA

studio@lexis.it  
www.lexis.it



# LEXIS

DOTTORI COMMERCIALISTI  
ASSOCIATI

MILANO  
Viale Bianca Maria n. 41  
20121 Milano, Italia  
T. +39 02 76009 185 / 02 795660 1  
F. +39 02 76012 211

CREMA  
Via Boldori, 18  
26013 Crema (CR), Italia  
T. +39 0373 8781 r.a.  
F. +39 0373 878149

Partita Iva e Codice Fiscale  
01346500190

strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia genitore non lavoratore.

In particolare, l'art. 90 del Decreto Rilancio 2020 ha previsto il diritto fino al 31 luglio 2020 (data al momento indicata dalla Delibera del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 per la cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19) a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per i datori di lavoro pubblici e privati, invece, la modalità di lavoro agile potrà essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato fino alla cessazione dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020.

## Proroghe e rinvii contratti a termine - Art. 93

L'art. 93 del Decreto Rilancio, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza da COVID-19, ha previsto che, in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, i datori di lavoro possono rinnovare o prorogare fino al 30.8.2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23.2.2020, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015, ossia altresì in assenza di esigenze:

- temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o
- di sostituzione di altri lavoratori, ovvero
- connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Restano fermi gli altri limiti disposti dal DLgs. 81/2015 in materia di rinnovi e proroghe dei contratti a tempo determinato, essendo la deroga (fino al 30.8.2020) limitata alla specificazione delle causali.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti e approfondimenti.

Cordiali saluti.

LEXIS - Dottori Commercialisti Associati

Member of



MILANO  
CREMA  
FIRENZE  
ROMA  
CATANIA

studio@lexis.it  
www.lexis.it