

56) DECRETO RILANCIO – MISURE IN FAVORE DEI LAVORATORI

Il Titolo III del d.l. 34 del 19 maggio 2020, (decreto "Rilancio"), tratta le nuove misure previste dal Governo in tema di lavoro.

Il Capo I, intitolato "*modifiche al decreto – legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27*" introduce le modifiche al precedente decreto "Cura Italia", poi convertito in legge.

Nel corso di questa nuova fase, i datori di lavoro potranno attingere alla **Cassa integrazione speciale**, prevista appositamente per l'emergenza Covid-19, per un periodo massimo di 9 settimane decorrente dal 23 febbraio al 31 agosto 2020. Solo nel momento in cui questo primo periodo terminerà, potranno richiedere una proroga di ulteriori cinque settimane¹. Successivamente, dal 1 settembre al 31 ottobre 2020, sarà possibile richiedere altre quattro settimane².

I settori relativi al turismo, fiere, congressi e spettacolo potranno accedere a quest'ultimo fondo anche prima del 1° settembre.

Una delle grandi novità del d.l. in commento concerne l'introduzione di una procedura più rapida per accedere alla **Cassa integrazione in deroga**. Al fine di assicurare la celerità della procedura, infatti, l'art. 68 prevede che il datore di lavoro proponga domanda direttamente all'Inps territorialmente competente.

Nello specifico, con l'art. 71³, il Governo ha modificato le misure del precedente d.l. n. 18/2020 stabilendo che i datori di lavoro inviino telematicamente la domanda, con la lista dei beneficiari, all'Inps, indicando precisamente le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

Sarà, poi, compito dell'Istituto monitorare la situazione, organizzarsi limitatamente alle risorse disponibili per il fondo e fornire i risultati sia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali sia al Ministero dell'economia e delle finanze.

¹ Art. 70 – "Modifiche all'art. 22 in materia di Cassa integrazione in deroga"

² Art. 68 - "Modifiche all'art. 19 in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario"

³ Art. 71 – "Ulteriori modifiche in tema di integrazione salariale"

Soltanto nel momento in cui si raggiungerà il limite di risorse previsto, l'Inps non potrà più emettere provvedimenti.

Altrettanto interessante è la disciplina in tema di **licenziamento**. Per i cinque mesi successivi all'entrata in vigore del d.l. 18/2020, infatti, sono state sospese tutte le procedure di licenziamento per giustificato motivo.

Diversamente, tuttavia, i datori che nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020 hanno recesso contratti di lavoro per giustificato motivo oggettivo possono revocare il recesso e, contemporaneamente, richiedere la cassa integrazione salariale. In questo caso, il rapporto è ripristinato dalla data in cui ha avuto effetto il licenziamento, senza oneri né sanzioni⁴.

Vi è, ancora, un'ulteriore precisazione per i **genitori lavoratori**. Per tutti coloro i quali abbiano figli di età non superiore ai 12 anni, infatti, è possibile usufruire di uno specifico congedo la cui indennità è pari al 50% della retribuzione. Inoltre, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli di età non superiore ai 16 anni, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi, a condizione che non vi sia, nel nucleo familiare, un genitore non lavoratore né si usufruisca di altri strumenti di sostegno⁵. Per di più, il bonus utilizzabile per comprovate iscrizioni ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, inizialmente di 600 euro, è aumentato a 1.200 euro.

Con l'art. 78⁶, invece, sono state apportate delle modifiche alle indennità per il sostegno del reddito dei **professionisti** iscritti agli enti. Il Fondo è stato ampliato da 300 milioni a 1.150 milioni e, al fine del riconoscimento della indennità, i soggetti non devono essere titolari né di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato né di pensione.

⁴ Art. 80 – “Modifiche all’art. 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo”

⁵ Art. 71 – “Modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti”

⁶ Art. 78 – “Modifiche all’art. 44 recante istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19”

Il Capo II del Titolo III, invece, è intitolato "*altre misure urgenti in materia di lavoro e politiche sociali*".

L'art. 82, nello specifico, disciplina il nuovo **Reddito di emergenza** (anche detto **Rem**).

Per questo mezzo di sostegno sono stati stanziati 955 milioni da erogare, in previsione, nell'arco di due mesi.

Il **Rem** è riconosciuto ai nuclei familiari residenti in Italia, il cui reddito familiare, nel mese di aprile 2020, sia inferiore al calcolo elaborato sul reddito Isee e patrimonio mobiliare o, in ogni caso, inferiore ai 15.000 euro. Tuttavia, il Rem non è riconosciuto ai percettori di reddito o pensione di cittadinanza e ai beneficiari delle misure precedentemente introdotte dal decreto "Cura Italia". Allo stesso modo, anche i soggetti detenuti, per l'intera durata della pena, nonché tutti coloro i quali sono ricoverati in istituti di cura o residenziali a carico dello Stato, non possono percepire il reddito di emergenza.

Per ottenerne il riconoscimento, è necessario presentare una richiesta all'INPS tramite un modello di domanda predisposto dall'Istituto stesso e secondo le modalità indicate.

Il nuovo decreto, inoltre, ha prolungato l'erogazione di alcune delle indennità, già introdotte dal precedente d.l. n. 18/2020, per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica secondo le seguenti modalità⁷:

- tutti i soggetti che hanno beneficiato dell'indennità di 600 euro per il mese di marzo, ne avranno diritto anche per il mese di aprile 2020;
- per i liberi professionisti titolari di partita IVA, non beneficiari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione del 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto a quello 2019, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio pari a 1.000 euro;
- i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, non titolari di pensione e non iscritti a forme previdenziali obbligatorie, i quali abbiano cessato il rapporto di lavoro dalla data di entrata in vigore del decreto, percepiscono un'indennità di 1.000 euro;

⁷ Art. 84 – "Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19"

- i lavoratori dipendenti stagionali, così come i lavoratori in somministrazione, hanno diritto ad un'indennità di 1.000 euro.

La stessa norma, ancora, prevede un'indennità di 600 euro, da erogare per i mesi di aprile e maggio 2020, ai lavoratori dipendenti ed autonomi che abbiano cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il rapporto di lavoro a causa dell'emergenza sanitaria.

Si precisa, tuttavia, che tale benefici non possono essere richiesti da coloro i quali siano già titolati di pensione o beneficino del reddito di cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità. Qualora, invece, il reddito di cittadinanza sia inferiore all'indennità prevista dal decreto rilancio, allora, in luogo del versamento dell'indennità, il beneficio verrà integrato fino all'ammontare maggiore dovuto.

Anche per i **lavoratori domestici** che abbiano uno o più contratti di lavoro, per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, è riconosciuto il pagamento di 500 euro per ciascun mese.

Tuttavia, la suddetta indennità sarà erogata a condizione che il lavoratore non sia convivente con il datore di lavoro e, anche in questo caso, non è cumulabile con pensioni e/o altri benefici.

Tra i principali interventi introdotti dal d.l. #Rilancio vi è l'istituzione del "**Fondo Nuove Competenze**", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel limite di 230 milioni di euro rispetto al Programma Operativo Nazionale SPAO. Tale fondo, nello specifico, permette di finanziare percorsi formativi amministrati dalle singole rappresentanze sindacali, operative nelle aziende, al fine di favorire ed incentivare una graduale ripresa dell'attività al termine dell'emergenza, per tutto l'anno 2020⁸.

Inoltre, per quel che concerne il **lavoro agile**, il Governo ha chiarito che i datori di lavoro devono preferire tale modalità fino alla fine dell'emergenza epidemiologica, anche in assenza

⁸ Art. 88 – "Fondo Nuove Competenze"

di accordi individuali. Il lavoratore, pertanto, potrà continuare a svolgere la propria attività con qualsiasi mezzo informatico a sua disposizione o rilasciato dal datore. Quest'ultimo, invece, avrà il compito di comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione in modalità agile.

Oltre a ciò, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, hanno diritto a svolgere la propria attività secondo le modalità del lavoro agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno o un genitore non lavoratore⁹.

Il decreto, poi, ha introdotto modalità di sostegno specifiche anche per il **settore agricolo**. Con l'art. 94¹⁰, infatti, è concesso a coloro i quali percepiscono ammortizzatori sociali, nel limite del periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa, di stipulare con i datori di lavoro del settore agricolo dei contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per altri 30 giorni. In questo modo e nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020, il lavoratore non perderà i benefici.

Al fine di agevolare l'attuazione delle disposizioni previste per il contenimento del contagio negli ambienti di lavoro, invece, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) ha promosso dei **finanziamenti speciali** destinati alle imprese iscritte nelle sezioni speciali del Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane, agricole, agrituristiche.

Sostanzialmente, si prevede la possibilità di acquistare:

- apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
- dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;

⁹ Art. 90 – "Lavoro agile"

¹⁰ Art. 94 – "Promozione del lavoro agricolo"

- apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
- dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro;
- sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;
- dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

L'importo massimo previsto è di 15.000 euro per le imprese fino a 9 dipendenti; di 50.000 euro per le imprese da 10 a 50 dipendenti; di 100.000 euro per le imprese con più di 50 dipendenti.

Anche in questo caso, il finanziamento è incompatibile con altri benefici.

Per i lavoratori del mondo dello **sport** è prevista una disciplina *ad hoc*. La società Sport e Salute s.p.a., infatti, ha riconosciuto un'indennità di 600 euro in favore dei lavoratori con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paraolimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciuti e le società e le associazioni sportive dilettantistiche. Tale beneficio è erogato nel limite massimo di 200 milioni di euro per l'anno 2020, è riconosciuto per i mesi di aprile e maggio ed, inoltre, non concorre alla formazione del reddito.

La domanda per ottenere il beneficio è presentata, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altri redditi, alla società Sport e Salute s.p.a che, in collaborazione con il CONI, le eroga secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Inoltre, tutti i lavoratori dipendenti iscritti al **Fondo Pensione Sportivi Professionisti** con retribuzione annua lorda non superiore a 50.000 euro possono accedere al trattamento di integrazione salariale, per un periodo massimo di 9 settimane¹¹.

¹¹ Art. 98 – "Disposizioni in materia di lavoratori sportivi"

Al fine di monitorare in maniera accurata la situazione epidemiologica, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il cd. **Osservatorio nazionale per il mercato del lavoro** il quale avrà il compito di:

- studiare ed elaborare i dati relativi all'occupazione con particolare riferimento all'analisi per competenze, caratteristiche settoriali, territoriali, sociali, demografiche e di genere;
- individuare e definire i fabbisogni generati dalle trasformazioni del mercato del lavoro, anche per effetto dei mutamenti conseguenti all'emergenza epidemiologica;
- individuare aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per il superamento degli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro e prevenzione e contrasto al lavoro irregolare;
- supportare l'individuazione dell'offerta formativa, tecnica e scolastica professionale in base alle richieste dei nuovi profili professionali emergenti;
- analizzare l'impatto e valutare le politiche occupazionali e di sostegno al reddito attivate.

Tale organo, infatti, dovrà promuovere la nascita di Osservatori regionali con i quali coordinarsi e monitorare la situazione assieme ad un Comitato scientifico, appositamente istituito con decreto del Ministero del lavoro, presieduto dal rappresentante del Ministero del lavoro e composto da rappresentanti dell'ISTAT, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ANPAL, dell'INAPP, delle regioni e province autonome nonché da esperti autonomi¹².

Il Titolo IV, infine, introduce le "*Disposizioni per la disabilità e la famiglia*".

In tema di potenziamento dei servizi di assistenza per le persone con **disabilità** e per il sostegno di coloro che se ne prendono cura, il Fondo per le non autosufficienze è aumentato di ulteriori 90 milioni di euro per l'anno 2020, di cui 20 milioni sono destinati ai progetti per la vita indipendente¹³.

¹² Art. 99 – "Osservatorio del mercato del lavoro"

¹³ Art. 104 – "Assistenza e servizi per la disabilità"

Per sostenere le **famiglie**, invece, è previsto il Fondo per le politiche della famiglia. Pertanto, una quota di queste risorse è indirizzata ai comuni per iniziative volte a¹⁴:

- interventi per il potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa destinati alle attività di bambini e bambine di età compresa fra i 3 e i 14 anni, per i mesi da giugno a settembre 2020;
- progetti volti a contrastare la povertà educativa e ad implementare le opportunità culturali e educative dei minori.

Militerni & Associati
Dott.ssa Teresa Marullo

¹⁴ Art. 105 – “Finanziamento dei centri estivi 2020 e contrasto alla povertà educativa”