



Reilly & Tesoro

EMPLOYMENT LAW FIRM

COVID-19 e gestione dei rapporti di lavoro per le Società operanti in Italia

GUIDA BREVE

18 marzo 2020

Normativa di riferimento



- Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 «*Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili*».
- Decreto-legge 23 febbraio 2020 n. 6 «*Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*».
- Decreto Legge 2 marzo 2020 n. 9 «*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*».
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 «*Ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*».
- Direttiva n. 14606 del 08/03/2020 del Ministero dell'interno.
- Decreto-legge 9 marzo 2020, n. 14 «*Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19*».
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020 «*Ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale*».
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 «*Ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 23 febbraio 2020 n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale*».
- Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 «*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*».
- Ordinanze regionali.

Il presente documento è redatto a fini meramente divulgativi e non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Misure igienico sanitarie



- Lavare spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani.
- Evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute.
- Evitare abbracci e strette di mano.
- Mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro.
- Igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto).
- Evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva.
- Non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani.
- Coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce.
- Non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico.
- Pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol.
- Usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate.

LIMITAZIONI ALL'ESERCIZIO DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE

Su tutto il territorio nazionale – dal 12/03/2020 al 25/03/2020



SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ

Attività commerciali al dettaglio

Eccezioni:

- Edicole;
- Farmacie e para-farmacie;
- Tabaccai;
- Attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità.

Attività dei servizi di ristorazione (fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie)

Eccezioni:

- Mense;
- Catering continuativo su base contrattuale.

Attività inerenti i servizi alla persona (fra cui parrucchieri, barbieri, estetisti)

Eccezioni:

- Lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia;
- Attività delle lavanderie industriali;
- Altre lavanderie, tintorie;
- Servizi di pompe funebri e attività connesse.



LIMITAZIONI AGLI SPOSTAMENTI DELLE PERSONE FISICHE

Su tutto il territorio nazionale – dal 10/03/2020 al 03/04/2020

In generale

“Evitare ogni spostamento in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all’interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. È consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza”

Soggetti con sintomatologia da infezione respiratoria e febbre (maggiore di 37,5° C)

“Fortemente raccomandato di rimanere presso il proprio domicilio e limitare al massimo i contatti sociali, contattando il proprio medico curante”

Soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus

“Divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora”

Segue..



LIMITAZIONI AGLI SPOSTAMENTI DELLE PERSONE FISICHE

Su tutto il territorio nazionale – dal 10/03/2020 al 03/04/2020

In generale

**Soggetti con sintomatologia da
infezione respiratoria e febbre
(maggiore di 37,5° C)**

**Soggetti sottoposti alla misura
della quarantena ovvero risultati
positivi al virus**

Ministero dell'Interno

Direttiva n. 14606 del 08/03/2020

«Le suddette esigenze lavorative posso anche essere “non-indifferibili”, stante in capo all'interessato il mero onere di dimostrare la sussistenza delle situazioni che consentono la possibilità di spostamento, anche tramite autodichiarazione»

Garante Privacy

Messaggio 2 marzo 2020

«I datori di lavoro devono astenersi dal raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa”. Il Garante “invita tutti i titolari del trattamento ad attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite dal Ministero della salute e dalle istituzioni competenti per la prevenzione della diffusione del Coronavirus, senza effettuare iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute di utenti e lavoratori che non siano normativamente previste o disposte dagli organi competenti»

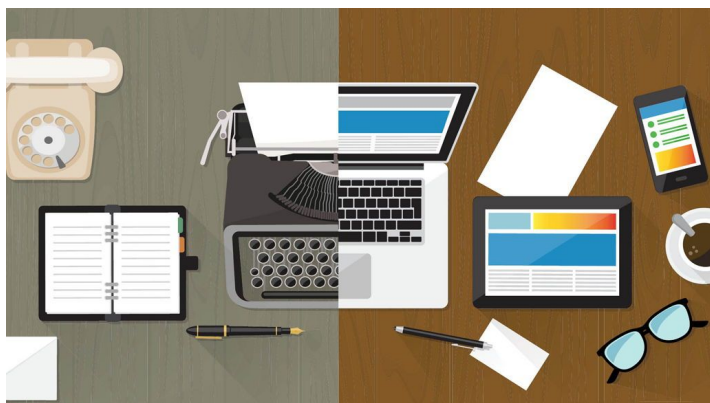
Raccomandazioni per le attività professionali e produttive



- Il massimo utilizzo del lavoro agile (c.d. Smart Working);
- L'incentivazione di ferie e congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- La sospensione delle attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- L'assunzione di protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, l'adozione di strumenti di protezione individuale;
- Che siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- Per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni.

Smart Working

Su tutto il territorio nazionale – dal 02/03/2020 al 31/07/2020



*“La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche **in assenza degli accordi individuali** ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all’art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti **in via telematica** anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell’Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”*

Segue..

Smart Working

Su tutto il territorio nazionale – dal 02/03/2020 al 31/07/2020

I datori di lavoro, quindi, possono:

- Attivare lo Smart Working anche in assenza di accordo individuale.

Questa disposizione riconosce al datore di lavoro il potere unilaterale di disporre lo Smart Working, non viceversa: i dipendenti non possono unilateralmente decidere di lavorare in Smart Working.

- Fornire l’informativa scritta sui rischi generali e specifici di cui sopra in via telematica, anche utilizzando la documentazione resa disponibile sul sito dell’INAIL.
- Comunicazione di avvio dello Smart Working ai Servizi per l’Impiego mediante autocertificazione.

Al lavoratore vanno fornite tutte le informazioni e indicazioni che per legge sono contenute nell’accordo individuale, ossia:

- Disciplina dell’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati;
- Individuazione dei tempi di riposo del lavoratore e delle misure finalizzate ad assicurare la disconnessione del lavoratore;
- Esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all’esterno dei locali aziendali;
- Individuazione delle condotte, connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, soggette a sanzioni disciplinari.
- Informativa e disciplina circa le modalità d’uso degli strumenti di lavoro e di effettuazione dei controlli.

Smart Working

D.L. n. 18/2020

- **Priorità**: Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità Smart Working (*art. 39*).
- **Diritto**: I lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità Smart Working, se compatibile con le caratteristiche della prestazione (*art. 39*).
- **PA**: Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (*art. 87*).

Salute e sicurezza sul lavoro



Il datore di lavoro, in stretta collaborazione con il medico competente e il RSPP, deve:

- Aggiornare il documento di Valutazione dei Rischi con riferimento al "rischio biologico"

Si ritiene sussistente l'obbligo in caso di uso deliberato dell'agente biologico (es. per i dipendenti di un laboratorio in cui si analizza il coronavirus) e nelle ipotesi di c.d. rischio generico aggravato (es. operatori ecologici che operano nelle aree in cui sono stati registrati focolai), mentre è consigliabile nelle ipotesi di rischio da esposizione occasionale.

- Istruire, informare e formare i dipendenti

(es. caratteristiche del virus, trasmissibilità, misure igienico sanitarie previste dal Governo, comportamenti da attuare qualora si scopra o si ritenga di aver contratto il virus).

- Individuare misure di prevenzione e protezione per i dipendenti

(es. organizzando i turni e le modalità di lavoro in modo da rispettare la distanza di un metro tra colleghi, fornendo dispenser distributori di igienizzante alcolico per le mani, dispositivi di protezione individuale quali mascherine chirurgiche o guanti in lattice monouso).

- Implementare protocolli speciali di sicurezza

Per dipendenti in situazioni particolari (es. dipendenti con malattie respiratorie, immunodepressi, donne incinta).



Organizzazione del lavoro e gestione dei dipendenti

Attività non sospesa

- Applicazione del «*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*» del 14 marzo 2020.
- Flessibilità dell'orario di lavoro;
- Smart Working;
- Telelavoro.

Attività sospesa

- Ferie;
- Congedi;
- Permessi retribuiti;
- Ammortizzatori sociali.

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (14/03/2020)



Informare tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo appositi depliant informativi.



Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al **controllo della temperatura corporea** (registrazione dati vietata e informativa obbligatoria). Se la temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro.



Individuare procedure di ingresso, transito e uscita per l'accesso di fornitori esterni finalizzati a ridurre le occasioni di contatto con il personale.



Pulizia giornaliera e sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.



Igiene personale: l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani; è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.



DPI: qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro è necessario l'uso di mascherine e altri DPI (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.



Spazi comuni: accesso contingentato, ventilazione continua, tempo ridotto di sosta, mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro, pulizia giornaliera e sanificazione periodica.



Organizzazione aziendale: chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione, rimodulazione dei livelli produttivi, Smart Working, **sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro.**



Orari di ingresso/uscita dei dipendenti scaglionati per **evitare assembramenti.**



Spostamenti all'interno del sito aziendale limitati al minimo indispensabile, non consentite le **riunioni** in presenza. Se necessarie e urgenti, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/ areazione dei locali.



Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi **febbre e sintomi di infezione respiratoria** quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19.



È costituito in azienda un **Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo** di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.



La **sorveglianza sanitaria** deve proseguire rispettando le misure igieniche previste nel decalogo del Ministero della Salute.

Assenze dei dipendenti

Lavoratore in quarantena obbligatoria

Applicazione della disciplina ordinaria in materia di malattia (diritto alla retribuzione, onere di fornire il certificato medico).

Assenza volontaria

In caso di assenza ingiustificata, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e può essere sottoposto a procedimento disciplinare.

Il timore di essere contagiato dai propri colleghi non rappresenta una giustificazione valida per assentarsi, salvo eccezioni (es. mancata attuazione delle misure di sicurezza da parte del datore di lavoro).

Sospensione dell'attività o chiusura dell'unità produttiva disposta dall'imprenditore per precauzione e/o per opportunità economica

Il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione.

Il datore di lavoro può:

- Ricorrere allo Smart Working;
- Disporre le ferie collettive;
- Concordare congedi retribuiti;
- Esonerare il lavoratore dal servizio, fermo il diritto alla retribuzione;
- Ricorrere agli ammortizzatori sociali.





Ammortizzatori sociali

Decreto-Legge n. 9/2020

Per i datori di lavoro con unità produttive nei comuni di Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione d'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vò.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO:

- Per un periodo di sospensione o riduzione dell'attività, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica COVID-19, non superiore a 3 mesi.
- Esonero dall'obbligo di avviare la procedura di informazione e consultazione sindacale ex art. 14, D. Lgs. 148/2015 e dai termini ex artt. 15 (2) e 30 (2) D. Lgs. 148/2015. Con riferimento all'assegno ordinario, esonero dall'obbligo di accordo, ove previsto.
- Applicabile anche ai datori che al 2 marzo 2020 abbiano in corso una procedura di CIGS, previa adozione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un decreto di interruzione degli effetti del predetto trattamento.
- Applicabile anche ai datori con unità produttive al di fuori dei comuni citati, per i lavoratori residenti o domiciliati nei predetti comuni impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

- Per un periodo massimo di 3 mesi, a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020, qualora non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario.
- Applicabile anche ai datori con unità produttive al di fuori dei comuni citati, per i lavoratori residenti o domiciliati nei predetti comuni impossibilitati a prestare la propria attività lavorativa.

INDENNITÀ MENSILE PARI A € 500

- per un massimo di tre mesi e parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività, in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e dei lavoratori autonomi o professionisti ivi compresi i titolari di attività di impresa iscritti all'AGO, alle forme esclusive e sostitutive, nonché alla gestione separata, che svolgono la loro attività lavorativa nei citati comuni, o siano ivi residenti o domiciliati prima del 2 marzo 2020.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA PER LOMBARDIA, VENETO, EMILIA ROMAGNA

- Per un periodo massimo di 1 mese, a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020, qualora non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio e previo accordo sindacale.
- Applicabile ai datori di lavoro privati con sede legale (o per i lavoratori residenti o domiciliati) in Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, al di fuori dei comuni citati.

Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020

«Cura Italia»

Sintesi disposizioni su ammortizzatori sociali e misure a sostegno dei lavoratori



Ammortizzatori sociali

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO (art. 19)

- I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "*emergenza COVID-19*", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.
- L'assegno ordinario è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.
- I FIS ex art. 27, Lgs. 148/2015 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario.
- L'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
- Non trova applicazione il contributo addizionale ex art. 5, 29 (8), 33 (2), D. Lgs. 148/2015.
- Non è richiesta l'anzianità di servizio minima di 90 giorni ex art. 1 (2), Lgs. 148/2015.



Ammortizzatori sociali

AZIENDE IN CIGS (art. 20)

- La domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale *ex art. 19*, D.L. n. 18/2020, può essere richiesta, per un periodo non superiore a nove settimane, anche dalle aziende che, al 23 febbraio 2020, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario.
- La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso.
- La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.
- Non trova applicazione la consultazione sindacale e il procedimento *ex art. 24 e 25*, D. Lgs. 148/2015.

AZIENDE CHE PERCEPISCONO ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ (art. 21)

- La domanda di concessione dell'assegno ordinario *ex art. 19*, D.L. n. 18/2020, può essere richiesta, per un periodo non superiore a nove settimane, anche dalle aziende che, al 23 febbraio 2020, hanno in corso un assegno di solidarietà.
- Non trova applicazione il contributo addizionale *ex art. 29 (8)*, D. Lgs. 148/2015.

CASSA IN DEROGA (art. 22)

- Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.



Misure di sostegno ai lavoratori

CONGEDI E INDENNITÀ (art. 23)

- A decorrere dal 5 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. Per i genitori lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, la misura del congedo è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto).
- La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni.
- In alternativa, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di € 600, da utilizzare per prestazioni effettuate.

PERMESSI RETRIBUITI (art. 24)

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

SETTORE PUBBLICO E PRIVATO ACCREDITATO (art. 25)

A decorrere dal 5 marzo 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto di usufruire del congedo ex art. 23. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting previsto in alternativa al congedo, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di € 1.000.

SORVEGLIANZA ATTIVA (art. 26)

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.



Misure di sostegno ai lavoratori

INDENNITÀ PARI A € 600 PER IL MESE DI MARZO 2020

- Ai liberi professionisti titolari di p. IVA al 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di *co.co.co* attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (*art. 27*);
- Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (*art. 28*);
- Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente (*art. 29*);
- Agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (*art. 30*);
- Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a € 50.000 e non titolari di pensione (*art. 38*).

DOMANDA DI DISOCCUPAZIONE AGRICOLA NELL'ANNO 2020: prorogata al 1° giugno 2020 (*art. 32*).

DOMANDA DI DISOCCUPAZIONE NASPI DIS-COLL: termine ampliato da 68 a 128 giorni. Ampliati di 60 giorni i termini previsti per la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità (*art. 33*).

TERMINI DECADENZIALI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI: sospesi dal 23 febbraio al 1° giugno 2020 (*art. 34*).

FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA: istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di garantire misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro (*art. 44*).

PREMIO: Ai titolari di un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore a € 40.000 spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a € 100 da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese (*art. 63*).



Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti (art. 46)

«A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604»

Licenziamenti



Precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo dal 17 marzo 2020 al 16 maggio 2020.



Sospese le procedure di licenziamento collettivo avviate al 23 febbraio 2020.



Blocco licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. n. 604/1966 fino al 16 maggio 2020.

Reilly & Tesoro
EMPLOYMENT LAW FIRM

www.reillytesoro.com