

Avviso Comune sul Decreto Legge n.18 del 17 marzo 2020

stante l'emergenza COVID-19, riunitesi in via telematica in data 21.03.2020

ANICA

APE

APA

e

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL

hanno convenuto sulla opportunità di redigere un avviso comune al fine di fornire uno strumento di lettura delle varie norme lavoristiche di cui al Decreto Legge 18/20 integrato anche con le norme ivi richiamate.

Sulla base di quanto sopra vengono esplicitate alcune indicazioni di sintesi che possano chiarire il coordinamento fra le norme stesse.

Rilevanti, comunque, saranno sia le tipologie specifiche di opera in realizzazione al momento del sorgere dell'emergenza e le conseguenti decisioni, anche in prospettiva, sulla prosecuzione dell'opera; sia le modalità con le quali le singole aziende hanno provveduto a sospendere, cessare o proseguire i rapporti con i singoli lavoratori, siano essi a tempo indeterminato o determinato ed a quali strumenti di sostegno questi ultimi siano già ricorsi.

Ecco quindi le norme esaminate:

Articolo **19** – CIGO

Articolo **22** – CIG in deroga

Articolo **23** – congedo e indennità

Articolo **26** – equiparazione della quarantena alla malattia

Articolo **27** – partite iva e cococo

Articolo **31** – incumulabilità

Articolo **33** – proroga termini NASpl e DIS-COLL

Articolo **38** – indennità lavoratori dello spettacolo

Articolo **46** – sospensione termini di impugnazione dei licenziamenti

Articolo **63** – premio ai lavoratori dipendenti

Art. 19 – CIGO o ASSEGNO ORDINARIO

È prevista la possibilità, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario per un periodo massimo di nove settimane anche attraverso procedure semplificate.

Si riporta, per completezza, l'art. 10 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 relativo alla cassa integrazione e l'art. 29 su Fondo di Integrazione salariale (relativamente ai fondi bilaterali e a quelli bilaterali alternativi vedasi gli artt. 26 e 27 del d.lgs. 148/2015) per l'individuazione del campo di applicazione di questa misura.

Art. 10

Campo di applicazione

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Art. 29

Fondo di integrazione salariale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale di cui all'articolo 28, assume la denominazione di fondo di integrazione salariale. A decorrere dalla medesima data, al fondo di integrazione salariale si applicano le disposizioni di cui al presente articolo, in aggiunta a quelle che disciplinano il fondo residuale.
2. Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti.
3. Il fondo di integrazione salariale, finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati, secondo quanto definito dall'articolo 33, commi 1, 2 e 4, garantisce l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31. Nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'ulteriore prestazione di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.
4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a

((dieci volte)) l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

5. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il comitato amministratore del fondo cessa di esercitare il compito di cui all'articolo 36, comma 1, lettera b).

6. Al fine di garantire l'avvio del fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016, qualora alla data del 30 novembre 2015 non risulti ancora costituito il comitato amministratore di cui all'articolo 28, comma 3, i compiti di pertinenza di tale comitato vengono temporaneamente assolti da un commissario straordinario del fondo nominato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che li svolge a titolo gratuito. Il commissario straordinario resta in carica sino alla costituzione del comitato amministratore del fondo.

7. I trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo sono autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede INPS dove si trova la sede legale del datore di lavoro, o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

8. A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, e allo 0,45 per cento, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3, pari al 4 per cento della retribuzione persa.

9. Al fondo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35.

10. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, commi 4 e 5, entro il 31 dicembre 2017 l'INPS procede all'analisi dell'utilizzo delle prestazioni del fondo da parte dei datori di lavoro distinti per classi dimensionali e settori produttivi. Sulla base di tali analisi e del bilancio di previsione di cui al comma 3 del medesimo articolo, il comitato amministratore del fondo di integrazione salariale ha facoltà di proporre modifiche in relazione all'importo delle prestazioni o alla misura delle aliquote di contribuzione. Le modifiche sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilità finanziarie interne al fondo.

11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Per i lavoratori di aziende che non possono accedere alla Cassa Integrazione Ordinaria e che aderiscono al Fis (Fondo integrazione salariale) troverà applicazione la misura dell'assegno di solidarietà garantito dal Fondo.

Nel caso in cui l'azienda aderisca al Fis, questo troverà applicazione in via preliminare rispetto alla Cassa Integrazione ordinaria o straordinaria.

Non sono previste deroghe alle rispettive declaratorie di inquadramento aziendale e dobbiamo ritenere, pertanto, che a seconda delle specifiche delle singole aziende si possa fare ricorso al FIS e per coloro che ne sono esclusi, alla Cassa Integrazione in Deroga. Quest'ultima nel rispetto delle modifiche ai limiti dimensionali delle aziende

Art. 22 – CIG in deroga

Tutela residuale rispetto 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, in costanza di rapporto di lavoro. In pratica, le Regioni e Province autonome, possono riconoscere in conseguenza dell'emergenza, previo accordo con le OO.SS. per i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti, 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 a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. Tale accordo non è obbligatorio per le aziende fino a 5 dipendenti

Avviso Comune

21 marzo 2020

Pag.: 3

La CIGD prevede che vengano sottoscritti accordi regionali intercategoriale per l'utilizzo dei relativi fondi fino ad esaurimento. Ad oggi, risulta che abbiamo sottoscritto già accordi le regioni Emilia Romagna, Liguria e Campania, mentre per Lombardia e Veneto, sono tutt'ora vigenti gli accordi già sottoscritti prima dell'11 marzo, data di estensione a livello nazionale delle misure di prevenzione.

Questa è la misura residuale, relativa ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato delle aziende di produzione cineaudiovisiva per i quali è sospesa l'attività lavorativa e i lavoratori delle troupes per i quali il rapporto è stato sospeso a causa dell'emergenza. In questo secondo caso si rileva che la sospensione potrebbe essere intervenuta anche senza avere nota la data di ripresa delle attività.

Art. 23 – congedo e indennità

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato e i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore a 12 anni, di uno specifico congedo, riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a quindici giorni, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole. Il limite di età non si applica ai figli con disabilità.

I genitori lavoratori del settore privato con figli minori, di età compresa tra 12 e 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione, senza corresponsione di indennità con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 26 – quarantena con sorveglianza attiva

Equiparazione del periodo di quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (attestata cioè dall'operatore sanitario pubblico) alla malattia.

Art. 27 – partite iva e co.co.co

È riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro che non concorre alla formazione del reddito in favore dei liberi professionisti e dei lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria.

Art. 31 – incumulabilità tra indennità

Non sono cumulabili le indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38.

Art. 33 – proroga NASpl e DIS-COLL

Sono aumentati da 68 a 128 giorni i termini di decadenza per le domanda di disoccupazione NASpl e DIS-COLL per gli eventi di cessazione involontaria dell'attività lavorativa verificatisi nell'anno 2020, mentre per le domande presentate oltre il termine ordinario viene fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Ampliati di 60 giorni i termini per la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità, nonché gli obblighi di comunicazione di inizio o cessata attività all'INPS.

I lavoratori delle troupes delle produzioni, che a causa delle misure di contenimento hanno interrotto la lavorazione e che hanno, dunque, subito l'interruzione del rapporto di lavoro a termine poiché non è stato possibile fare una previsione circa la ripresa delle attività, potranno accedere a questa misura di sostegno. Va da sé che l'accesso a questa misura implica l'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 38 – indennità lavoratori dello spettacolo

Ai lavoratori dello spettacolo (iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo) con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, da cui è derivato un reddito non superiore a 50.000 euro e non titolari di pensione, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro, a condizione che non siano titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata della disposizione.

Dalla lettura della norma non sembrerebbe esserci l'incumulabilità dell'indennità lavoratori dello spettacolo con l'erogazione dell'indennità di disoccupazione ma bisognerà attendere le disposizioni dell'INPS a cui viene affidata l'erogazione di queste somme.

Art. 46 – sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti

La norma dispone che a partire dalla data di entrata in vigore del decreto (oggi 18 marzo 2020) è precluso per 60 giorni l'avvio delle procedure di mobilità (licenziamenti collettivi) e nello stesso periodo vengono sospese le procedure pendenti avviate in data successiva al 23 febbraio 2020.

Inoltre, viene stabilito che, sempre a partire dal 18 marzo per 60 giorni, il datore di lavoro non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e che per comodità viene qui riportato:

Art. 3.
Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso e' determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attivita' produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Le procedure di licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo, avviate tra il 23.02.2020 ed il 18.03.2020 sono comunque sospese.

Appare chiaro come la norma miri a salvaguardare l'occupazione per tutti quei lavoratori che operano nei settori particolarmente colpiti dalle misure restrittive di contenimento adottate per l'emergenza epidemiologica. Il datore di lavoro non può invocare il giustificato motivo oggettivo (cioè le ragioni inerenti l'attività produttiva) per interrompere il rapporto di lavoro poiché intervengono, in forza del presente decreto, gli ammortizzatori sociali.

I destinatari di questa misura potrebbero essere esclusivamente i lavoratori titolari di rapporto a tempo indeterminato. Riportiamo, altresì, l'art. 1 della norma richiamata del presente articolo.

Art. 1.

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilita' non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non puo' avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Sarà bene comunque valutare attentamente ogni forma di interruzione del rapporto di lavoro successiva alla data di entrata in vigore del decreto, (18 marzo 2020) anche per i rapporti a tempo determinato, per i quali potrebbe essere opportuno valutare la collocazione in Cassa o in FIS.

Art. 63 – premio ai lavoratori dipendenti

L'articolo prevede l'erogazione di un bonus che non concorre alla formazione del reddito di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo non superiore a €. 40 000.00 che, durante il periodo di emergenza COVID-19, continuano a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020. I datori di lavoro recuperano il premio erogato attraverso la compensazione.