

DECRETO-LEGGE 19 MAGGIO 2020 , N. 34 CONVERTITO IN LEGGE 17 LUGLIO 2020 N.77
“DECRETO RILANCIO”
LE NOVITÀ RELATIVE AL LAVORO

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO, CASSA IN DEROGA

Articoli da 68 a 71

Regolamentazione e durata massima

La cassa integrazione ordinaria, l'assegno ordinario e la cassa in deroga con causale covid, hanno durata massima di 18 settimane (9 settimane introdotte dal DL Cura Italia più 9 settimane introdotte dal decreto in esame appena convertito in legge), utilizzabili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020. Le prime 14 settimane devono essere usate entro il 31 agosto, e solo dopo aver avuto l'autorizzazione per le prime 9 si possono richiedere le ulteriori 5. Per quanto riguarda cigo e assegno ordinario è richiesto che le prime 9 settimane siano state anche interamente fruito, oltre che autorizzate, per poter ottenere le ulteriori settimane.

Le ultime 4 settimane possono essere utilizzate:

- dal 1 settembre al 31 ottobre 2020
- oppure, ai sensi del nuovo articolo 70-bis inserito in sede di conversione per recepire la norma del D.L. 16 giugno 2020 n.52, anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020.

In ogni caso, per richiedere le ultime 4 settimane si deve avere fruito per intero delle prime 14 (per le prime 9 settimane di cassa in deroga è sufficiente che vi sia stata autorizzazione e non intera fruizione).

Ad evitare equivoci va segnalato che nei testi definitivi dell'art.68 e dell'art.70 rimane la norma che consente ai soli datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, di usufruire delle 4 settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre. Ma si tratta di un refuso, infatti la norma avrebbe dovuto essere cancellata in quanto contemporaneamente, come appena visto, l'art. 70 -bis allarga tale possibilità a tutti i settori.

Per gli ammortizzatori covid restano ferme tutte le deroghe alla normativa relativa agli ammortizzatori ordinari già introdotte dal DL Cura Italia (requisito dei 90 giorni di anzianità aziendale, contributo addizionale, durate massime, tetto massimo di ore autorizzabili, etc.).

Sono inclusi nei trattamenti i lavoratori alle dipendenze dei datori di lavoro alla data del 25 marzo 2020.

Per cigo e assegno ordinario l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con il sindacato devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva mentre per la cassa in deroga vi è obbligo di accordo sindacale per tutti i datori di lavoro con più di 5 dipendenti.

Mentre per cigo e assegno ordinario con causale covid il datore di lavoro può scegliere se anticipare i trattamenti oppure chiedere il pagamento diretto (senza dover documentare le difficoltà finanziarie), il trattamento di cassa integrazione in deroga può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto da parte dell'Inps. Per le sole aziende

multilocalizzate, il pagamento della cassa in deroga con causale covid può avvenire secondo l'ordinario procedimento previsto per dall'art.7 del dlgs 148/15, vale a dire con anticipazione del datore di lavoro, e con pagamento diretto Inps solo in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa. Sono previste dunque tre diverse modalità di pagamento.

I trattamenti di integrazione salariale in deroga per i periodi successivi alle prime nove settimane sono concessi dall'Inps e non più dalle Regioni o dal Ministero del lavoro. Il testo dell'art.71 stabilisce invero che per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Ma tale testo non tiene conto del Decr. Interm. n.9 del 20.6.20 intervenuto nel frattempo, il quale, per quanto riguarda i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome, stabilisce che, se sono state autorizzate per intero le prime 9 settimane, la domanda per le ulteriori settimane va presentata all'Inps.

Pertanto i datori di lavoro che sono già stati autorizzati (dalla Regione o dal Ministero del lavoro e delle politiche sociale) a trattamenti di cassa integrazione in deroga per complessive nove settimane, per i periodi di riduzione/sospensione di attività lavorativa successivi devono trasmettere l'istanza direttamente all'Inps.

Mentre per cigo e assegno ordinario con causale covid le prime 9 settimane, come abbiamo visto, devono essere state integralmente fruiti e non soltanto autorizzate perché l'azienda possa vedersi autorizzate le ulteriori settimane, per le prime 9 settimane di cig in deroga in capo alle Regioni o al ministero del lavoro non si applica la regola dell' "effettivamente fruito", essendo sufficiente che siano state autorizzate.

Assegno ordinario

Come avviene ordinariamente, la cassa integrazione ordinaria con causale covid è erogata dall'Inps, mentre l'assegno ordinario covid viene erogato, con le stesse modalità, dal Fis o dai fondi bilaterali di solidarietà nei settori in cui sono stati istituiti.

Le risorse per i due Fondi bilaterali di solidarietà per gli artigiani e i lavoratori somministrati (di cui all'art.27 del Dlgs 148/15) sono state aumentate dagli iniziali 80 milioni previsti nel DL Cura Italia, a 1.100 milioni e sono assegnate ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e trasferite previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi sulla base delle istanze.

Per gli altri Fondi bilaterali di solidarietà (quelli di cui all'art. 26 del Dlgs 148/15 costituiti presso l'Inps) è stabilito un finanziamento di 250 milioni di euro. Le risorse sono assegnate ai rispettivi Fondi dall'INPS e trasferite previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi sulla base delle istanze.

L'assegno ordinario con causale covid è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente tra 6 e 15 dipendenti e che ordinariamente possono richiedere il solo assegno di solidarietà.

Anche ai beneficiari di assegno ordinario con causale covid (erogato dal Fis o dai vari Fondi bilaterali di solidarietà) viene riconosciuto l'assegno per il nucleo familiare, che nel Decreto Cura Italia non veniva riconosciuto.

Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria

Le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria possono sospenderla per richiedere la cigo con causale covid per le stesse durate viste sopra: durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso, più un ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane nei termini visti sopra.

Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

Questa situazione non è prevista esplicitamente nel testo del decreto in esame appena convertito in legge, ma il citato art.70 bis, nel riepilogare e regolamentare la durata complessiva dei trattamenti, richiama anche l'articolo 21 del decreto-legge n. 18/2020 (DL Cura Italia) che contemplava questa fattispecie. Quindi, anche i datori di lavoro che hanno in corso assegni di solidarietà a carico del Fis possono sospenderli e presentare domanda di assegno ordinario per le stesse durate viste sopra: durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso, più un ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane nei termini visti sopra.

Cisoa

Nell'art.68 è regolamentata anche la cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) con causale covid. Il trattamento, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8, della legge 8 agosto 1972, n. 457. I periodi di trattamento sono concessi per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020, e non sono computati ai fini delle successive richieste. I trattamenti sono concessi dalla sede Inps territoriale, in deroga a quanto previsto dall'articolo 14 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Per i dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento di Cisoa può essere presentata domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga.

Termini di presentazione delle domande

Con il passaggio all'Inps delle procedure relative alla cassa in deroga, sono stati unificati termini e procedure per i tre ammortizzatori (Cigo, assegno ordinario, cassa in deroga). La domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 il termine è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro

trenta giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento.

In sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle domande per tutti i trattamenti, fissati, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, sono stabiliti al 17 luglio, se posteriore.

Il datore di lavoro che ha richiesto il pagamento diretto è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, il termine è stabilito al 17 luglio, se posteriore. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Richiesta di anticipo del 40%

In caso di richiesta di pagamento diretto, il datore di lavoro può richiedere all'Inps l'anticipazione al lavoratore del 40% dell'importo, come stabilito nell'art.71. Tale possibilità è valida sia per la cassa integrazione ordinaria, sia per l'assegno ordinario, sia per la cassa integrazione in deroga. Se il datore di lavoro vuole avvalersi di tale possibilità la presentazione della domanda deve avvenire in tempi più brevi, entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ed insieme alla domanda deve inviare i dati essenziali per il calcolo e l'erogazione dell'anticipazione. L'INPS autorizza l'accoglimento della domanda e dispone l'anticipazione del pagamento del trattamento entro quindici giorni dal ricevimento. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte del datore di lavoro, l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti del datore di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. Segnaliamo che nel frattempo l'Inps ha chiarito meglio le norme relative all'anticipo del 40% nel Messaggio Inps n. 2489 del 17.06.2020 e nella circolare Inps n. 78 del 27.6.2020, spiegando che, nel caso in cui venga richiesto il pagamento diretto da parte dell'Inps, all'interno delle procedure di domanda è contestualmente possibile chiedere anche l'anticipazione del 40%, selezionando l'apposita opzione che sarà automaticamente impostata sul "SI". Di conseguenza, il datore di lavoro che non volesse accedere al beneficio dell'anticipazione, deve espressamente indicare l'opzione di rinuncia. La selezione dell'opzione "SI" rende obbligatoria la comunicazione di codice fiscale, IBAN, ore di cassa integrazione, ovvero di assegno ordinario, specificate per ogni singolo lavoratore.

Utilizzo risorse residue per trattamenti di sostegno al reddito

L'art. 87, utilizzando risorse già assegnate e non utilizzate, concede ai lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e che non hanno diritto alla NASpl, un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, comprensiva della contribuzione figurativa, nel limite massimo di dodici mesi e in ogni caso con termine entro il 31 dicembre 2020, in continuità con la prestazione di Cassa integrazione guadagni in deroga.

Osservazioni

In fase di conversione in legge si è proceduto opportunamente ad accorpate nel testo del D.L. 19 maggio 2020 n.34 (DL Rilancio) il testo del D.L. 16 giugno 2020 n.52, il quale ha apportato modifiche sia al sistema di utilizzo delle 18 settimane complessive di cassa integrazione sia ai termini per le domande.

Purtroppo tale operazione è stata realizzata, in diversi punti, per mera giustapposizione, anziché tramite una riscrittura di parti del primo decreto che integrasse nel testo le modifiche del secondo, con il risultato di creare alcune contraddizioni di merito e numerose ripetizioni. Si segnalano inoltre alcuni refusi. Ciò rende la lettura dell'articolato particolarmente complessa, anche considerando che il DL Rilancio era già di difficile lettura, in quanto era scritto in forma di modifica al precedente DL Cura Italia ed aveva già accorpato il primo decreto legge covid relativo alle ex zone rosse e gialle.

Nel merito, le principali modifiche apportate in sede di conversione, per la parte relativa al lavoro, sono quelle dovute all'accorpamento del DL 52.

Quindi per la ulteriore proroga delle settimane di cassa integrazione si dovrà attendere un nuovo decreto legge, che è stato annunciato ma sui cui contenuti non abbiamo ancora certezze (durata della proroga ed eventuali criteri di selettività).

Nel testo definitivo del decreto in esame, appena convertito in legge, viene dunque confermata la durata della cassa integrazione covid (cassa ordinaria, assegno ordinario e cassa in deroga) per 18 settimane, utilizzabili in tre tranches, anche in continuità, superando la iniziale frammentazione che consentiva l'utilizzo delle ultime 4 settimane solo nel periodo 1 settembre – 31 ottobre, ma con il vincolo che prima di utilizzare la tranche successiva debba essere stata completata la precedente. Quest'ultima regola, imposta dalla Ragioneria Generale dello Stato per tenere sotto controllo la spesa, rischia, in alcuni casi, di spingere le aziende a richiedere periodi di cassa integrazione più lunghi di quelli realmente necessari, per timore di non poterne più usufruire in seguito.

Molto significativa la novità relativa al passaggio dalle Regioni all'Inps della gestione della cassa integrazione in deroga, che oggettivamente elimina un passaggio, ma che vale esclusivamente per le settimane ulteriori rispetto alle nove settimane del DL Cura Italia. Le prime nove settimane infatti restano di competenza regionale e devono essere richieste o completate facendo domanda alle Regioni.

Non si è invece voluto consentire ai datori di lavoro, per la cassa in deroga, di anticipare i trattamenti ai lavoratori, come avviene per cigo ed assegno ordinario: non sarebbe certo risolutivo, in quanto si tratta in buona parte di piccole e piccolissime aziende spesso prive della liquidità necessaria, ma tale possibilità avrebbe senz'altro consentito ad un certo numero di lavoratori di ottenere gli importi in tempi più brevi.

Di rilievo la previsione che l'Inps anticipi al lavoratore il 40% del trattamento per tutti e tre gli ammortizzatori (cassa ordinaria, assegno ordinario, cassa in deroga), ma la percentuale del 40% è senz'altro troppo bassa.

Vanno sottolineati anche i nuovi termini per le domande e per l'intera procedura, più brevi.

E' auspicabile che tali misure possano consentire tempi più brevi per l'autorizzazione e l'erogazione dei trattamenti, cosa che invece finora non è avvenuta.

Le risorse per i Fondi bilaterali, sia FSBA e il Fondo dei somministrati, sia gli altri Fondi bilaterali istituiti presso l'Inps, secondo le nostre proiezioni sono insufficienti, inoltre sono stati trasferiti ai Fondi in maniera frammentata e con molto ritardo.

Il ripristino dell'assegno al nucleo familiare per il trattamento di assegno ordinario erogato dal Fis e dai Fondi bilaterali è un risultato che la Cisl può rivendicare.

E' positivo, rispetto al testo del DL Cura Italia, il recupero delle procedure di consultazione sindacale, sulle quali si è consumato dall'inizio un penoso e fastidioso tira e molla, altro punto su cui siamo intervenuti anche unitariamente.

In generale non si può non rilevare come il sistema della cassa integrazione con causale covid sia stato organizzato e gestito in modo molto caotico: la scelta di utilizzare strumenti ordinari per gestire una situazione straordinaria, da una parte, la poca certezza sulle risorse dall'altra, hanno richiesto una enorme quantità di norme, sia di legge sia interpretative (basti pensare alle decine di circolari Inps emanate in pochi mesi sullo stesso tema) nonché causato una frammentazione delle norme stesse e provocato più volte aggiustamenti "in corsa", pesando non poco sulla tempistica delle erogazioni ed enfatizzando i ritardi, su cui già influiva la gran mole di domande. Oltre alla già rilevata scarsa leggibilità dei testi di legge.

INDENNITA'

Art. 75 – Cumulabilità delle indennità con trattamenti di invalidità

Viene stabilito che tutte le indennità (stagionali, autonomi, etc) del Cura Italia sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222

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

Tutte le indennità previste dal DL Cura Italia per marzo sono riconosciute anche per il mese di aprile con pari importo di 600 euro (tranne gli operai agricoli per i quali viene fissata a 500 euro), mentre per il mese di maggio sono previste situazioni diversificate:

- Ai liberi professionisti titolari di partita iva, iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività.
- Ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro entro la data di entrata in vigore del presente decreto, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.
- Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, compresi i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione, 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, né di

rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. (i lavoratori in somministrazione impiegati nel settore che abbiano 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, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, vengono inclusi anche nell'indennità di aprile)

- Agli operai agricoli a tempo determinato già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di 600 euro, per il mese di aprile 2020 è prevista una indennità pari a 500 euro e non viene prevista indennità per maggio
- Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago (commercianti, artigiani, etc), non viene riconosciuta indennità per maggio
- E' riconosciuta un'indennità per i mesi di aprile e maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, ai seguenti 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 e che non siano titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente né titolari di pensione:
 - a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
 - b) lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020; per i lavoratori intermittenti iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo, che non beneficiano del trattamento di integrazione salariale, l'accesso all'indennità è comunque riconosciuto in base ai requisiti specifici previsti per l'indennità del settore (vedi sotto);
 - c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del c.c. , che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020 già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata Inps con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
 - d) incaricati alle vendite a domicilio con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata alla data del 23 febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.
- Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, esclusi i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione, nonché ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro, è erogata una indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020. Per i lavoratori intermittenti è corrisposta la sola indennità specifica (vedi sopra).

Anche tali indennità, come già quelle del DL Cura Italia, non concorrono alla formazione del reddito e sono erogate dall'INPS in unica soluzione, previa domanda. Ai lavoratori appartenenti a

nuclei familiari percettori del reddito di cittadinanza, per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello dell'indennità, in luogo del versamento dell'indennità si procede ad integrare il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità, mentre le indennità non sono compatibili con il beneficio del reddito di cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità.

Decorsi quindici giorni dall'entrata in vigore del decreto in esame, si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità del DL Cura Italia relativa al mese di marzo 2020.

Art. 86 - Divieto di cumulo tra indennità

Anche le nuove indennità non sono tra loro cumulabili. Le suddette indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

Art. 90 - Indennità per i lavoratori domestici

Ai lavoratori domestici non conviventi col datore di lavoro che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali è riconosciuta, per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese.

L'indennità non è cumulabile con le indennità Covid e non spetta ai percettori del reddito di emergenza. Ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari già percettori del reddito di cittadinanza, per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello dell'indennità, in luogo del versamento dell'indennità verrà integrato il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità

Non spetta ai titolari di pensione, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità, e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

L'indennità è erogata dall'INPS in unica soluzione, previa domanda. Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato.

Art.98 – Indennità lavoratori sportivi

Per i mesi di aprile e maggio 2020, è riconosciuta dalla società Sport e Salute S.p.A., nel limite massimo di 200 milioni di euro per l'anno 2020, un'indennità pari a 600 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione. Il predetto emolumento non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuto ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza. Le domande unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza, sono presentate alla società Sport e Salute s.p.a.

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 in deroga con causale covid per un periodo massimo di 9 settimane.

Art78 – Fondo Reddito di ultima istanza (Indennità per i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria)

Il Fondo per il Reddito di ultima istanza, introdotto dall'art. 44 del DL Cura Italia, viene rifinanziato con 850 milioni di euro, portando l'ammontare da 300 milioni a 1.150 milioni, e tale importo

aggiuntivo viene riservato ai soli professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria ai fini del riconoscimento anche per i mesi di aprile e maggio 2020 dell'indennità di 600 euro già riconosciuta per il mese di marzo 2020

I soggetti titolari della prestazione, alla data di presentazione della domanda, non devono essere titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nè titolari di pensione.

Art.103 bis – Lavoratori frontalieri

In fase di conversione in legge è stata prevista una indennità specifica, da definire con decreto interministeriale, per i lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi, che siano lavoratori subordinati o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e siano privi dei requisiti stabiliti per beneficiare della Naspi e DisColl e delle indennità covid.

Osservazioni

E' positivo che sia stata disposta una ampia copertura e che le indennità di 600 euro per marzo di cui al DL Cura Italia siano state riconosciute automaticamente anche per il mese di aprile. Invece per il mese di maggio l'indennità, ingiustificatamente non prevista per tutti, è stata aumentata nell'importo solo per alcune categorie, e talvolta condizionata al possesso di determinati requisiti.

Sarebbe stata opportuna una semplificazione delle tante indennità e soprattutto una maggiore omogeneità nei trattamenti nonché nelle scadenze per il possesso dei requisiti.

Non del tutto soddisfacente la soluzione per gli intermittenti, che avremmo preferito vedere inseriti nella cassa integrazione, mentre invece potranno beneficiarne solo se si trovano "sotto chiamata" nel momento di inizio della sospensione, e in tutti gli altri casi, sia che abbiano sia che non abbiano un contratto in essere, potranno beneficiare dell'indennità, nel rispetto degli altri requisiti indicati.

Per quanto riguarda gli autonomi occasionali, avrebbe dovuto essere eliminato il requisito di iscrizione alla Gestione Separata, in quanto per i lavoratori con reddito sotto i 5000 euro annui non vi è obbligo di iscrizione.

Segnaliamo un'incongruenza nel testo relativamente all'indennità per i co.co.co., laddove si indica come requisito quello di aver cessato il rapporto di lavoro all'entrata in vigore del decreto in esame senza indicare una data a partire dalla quale deve essersi verificata la suddetta cessazione.

I lavoratori in somministrazione sono stati compresi nell'indennità per gli stagionali, come da noi segnalato, ma dalla scrittura del testo sembrano esclusi dall'indennità di marzo, inoltre non vengono esplicitamente inseriti in quella per gli operai agricoli, né in quella per gli stagionali dei settori diversi dal turismo, né in quella per il lavoro domestico, quando invece è frequente che le Agenzie per il lavoro abbiano sezioni "family care" per fornire lavoro domestico alle famiglie.

Importante risultato la tutela anche per i lavoratori domestici, benchè siano stati considerati solo aprile e maggio, mentre è rimasto scoperto il mese di marzo.

Tutte le indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità, come da noi richiesto, e verranno liquidate anche quelle di marzo che erano state respinte in quanto non era stata ancora disposta la piena compatibilità con l'assegno di invalidità.

Importante avere incluso nella tutela, come da noi richiesto, i lavoratori frontalieri.

ALTRE NORME

(licenziamenti, Naspi e DisColl, contratti a termine, lavoro agricolo, lavoro agile)

Art. 80 - Licenziamenti

Il periodo di sospensione delle procedure di licenziamento individuale e collettivo è stato portato dai 60 giorni a 5 mesi dall'entrata in vigore del DL Cura Italia, quindi fino al 17 agosto, e vengono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso. Inoltre viene data la possibilità di "sanare" i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo effettuati nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, infatti si dà al datore di lavoro la possibilità, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, di revocare il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale in deroga.

In fase di conversione in legge è stata inserita una norma la quale stabilisce che, in caso di trasferimento di azienda la procedura sindacale, nel caso non sia stato raggiunto un accordo, anziché intendersi esaurita decorsi dieci giorni dal suo inizio, come nella norma attuale (articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428), non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni.

Osservazioni

Si tratta evidentemente di una misura molto importante. Non si può non sottolineare, tuttavia, che la moratoria dei licenziamenti scadrà il 17 agosto, mentre molte aziende stanno già terminando le 14 settimane di cassa integrazione. La norma sulla durata della cassa integrazione avrebbe dovuto essere coordinata con la norma sulla sospensione dei licenziamenti. Per la proroga ulteriore del blocco si dovrà attendere il nuovo decreto, già annunciato, e sul quale è in corso un confronto con il sindacato.

Art. 92- Disposizioni in materia di NASPI E DIS- COLL

Le prestazioni di Naspi e DisColl il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi, a condizione che il percettore non sia beneficiario delle altre indennità. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

Osservazioni

Il periodo di scadenza, che in questa norma si ferma al 30 aprile, per la Cisl va prorogato fino a tutta la durata dell'emergenza.

Inoltre si tratta spesso di importi bassi in quanto decurtati dal decalage, pertanto si dovrebbe stabilire un importo minimo, ancorandolo ad una delle indennità previste nel decreto (es. 600 euro).

Art.93 – Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

E' possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020 anche in assenza delle causali. Sono però esclusi i contratti scaduti prima del 23 febbraio e quelli stipulati dopo.

Con un comma aggiunto in fase di conversione in legge si stabilisce che il termine dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello, così come già previsto per l'apprendistato di secondo livello (professionalizzante), è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Osservazioni

Questa deroga temporanea al decreto dignità è una misura sulla quale la Cisl ha molto insistito, per favorire la continuità occupazionale di moltissimi lavoratori, benchè l'aver specificato che deve trattarsi di contratti "in essere alla data del 23 febbraio" ne riduce notevolmente la portata.

La norma si riferisce anche ai contratti di somministrazione.

Non è chiarissimo se il 30 agosto sia la scadenza ultima dei contratti prorogati o rinnovati oppure, e questa lettura sembra più convincente, la data ultima a partire dalla quale si possono prorogare o rinnovare i contratti senza le causali.

Manca invece una norma, pure da noi richiesta con insistenza, che sospenda il contributo addizionale dello 0,5% per il rinnovo dei contratti a tempo determinato e in somministrazione.

Art. 94 - Promozione del lavoro agricolo

In relazione all'emergenza epidemiologica i percettori di ammortizzatori sociali, limitatamente al periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa, di NASPI e DIS-COLL nonché di reddito di cittadinanza possono stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di 2000 euro per l'anno 2020. I compensi percepiti non rilevano ai fini dei requisiti reddituali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), punto n. 1) e punto n. 4) previsti dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26.

Osservazioni

La norma, nella logica dell'incentivo e non dell'obbligo, rappresenta una soluzione ragionevole e vantaggiosa per i lavoratori in questione, che consente di coniugare le esigenze della raccolta agricola con il miglioramento del reddito dei percettori di ammortizzatori sociali.

Art. 90 – Lavoro agile

Fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali.

Fino alla cessazione dello stato di emergenza i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali. Fino alla cessazione dello stato di emergenza il medesimo diritto è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente. La prestazione può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Osservazioni

Le norme non sono del tutto congruenti. Mentre nella prima norma il lavoro agile è configurato come possibilità per i datori di lavoro, nella seconda è configurato come diritto dei lavoratori dipendenti che hanno particolari condizioni, in entrambi i casi in assenza di accordi individuali. Diversità si riscontrano anche sull'assolvimento degli obblighi sull'informativa su salute e sicurezza, in quanto solo nella prima norma si specifica che è consentito l'adempimento in via telematica. Invece sembra che la possibilità che gli strumenti informatici siano nella disponibilità del dipendente, se non forniti dal datore di lavoro, si riferisca solo alla seconda norma.

E' fortemente auspicabile che i datori di lavoro continuino ad utilizzare il lavoro agile nella fase di ripartenza, laddove compatibile con le attività svolte. Ma l'obbligo di accordo individuale va recuperato e soprattutto il lavoro agile va ancorato ad un accordo collettivo, predisponendo incentivi per le aziende che lo regolamentino con un accordo aziendale.

Come Cisl siamo comunque impegnati, anche oltre la fase di ripartenza ed in prospettiva, a valorizzare al massimo questo strumento per sfruttarne le grandi potenzialità e ridurre le criticità, alcune delle quali si sono manifestate in questa fase di utilizzo forzato ed estemporaneo. La contrattazione collettiva è lo strumento maggiormente adeguato per individuare le attività compatibili con questa modalità di lavoro, le fasce orarie per lo svolgimento delle attività, i tempi di riposo e di disconnessione, i giusti carichi di lavoro, l'eventuale possibilità di utilizzo di propri strumenti di lavoro, etc.

POLITICHE ATTIVE

Art.76 - Sospensione misure di condizionalità

Tutte le misure di condizionalità per gli ammortizzatori sociali e il reddito di cittadinanza sono sospese per quattro mesi dall'entrata in vigore del DL Cura Italia, non più per due, quindi fino al 17 luglio.

art. 88 - Fondo nuove competenze

Per favorire ed accompagnare la ripresa 'postemergenziale', è possibile proporre all'interno della contrattazione o a valle di specifiche intese sottoscritte tra le parti, l'avvio di percorsi di formazione per tutti i lavoratori, anche attraverso la rimodulazione degli orari ed una

riorganizzazione del lavoro, per soddisfare nuove o specifiche esigenze produttive/organizzative. Gli oneri complessivi (per le ore di formazione ed anche previdenziali e assistenziali) saranno a carico (nel rispetto della normativa per gli aiuti di Stato) del costituendo 'Fondo Nuove Competenze' costituito presso l' ANPAL. La dotazione iniziale prevista, di 230 mil. €, sarà a valere sul PON-SPAO.

Ai programmi potranno partecipare i PON ed i POR del FSE, i Fondi interprofessionali per la formazione continua (ex art. 118 L.388/00), il Fondo formazione e sostegno al reddito dei lavoratori ex art. 12 Dlgs 275/03. Entro 60 gg. dall'entrata in vigore del decreto, verranno emanati i criteri per l'utilizzo delle risorse.

Osservazioni

Il testo è molto generico ma segue le linee guida specifiche discusse nel Comitato per il PON-SPAO. E' interessante e lungimirante inserire un articolo apposito che preveda la formazione dei lavoratori come una delle misure utili per una positiva ripresa , utilizzando parte dell' orario di lavoro per specifiche attività formative. E' inoltre condivisibile il fatto che il decreto assegni responsabilità alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale con la sottoscrizione di accordi in tal senso nell' ambito di più ampie intese sull'organizzazione del lavoro e sugli orari di lavoro.

La proposta di sostenere economicamente l' attività formativa sgravando le imprese degli oneri relativi alle ore di formazione finanziandole attraverso il Fondo nuove competenze potrebbe essere interessante anche se la dotazione finanziaria iniziale è limitata a 230 milioni di euro.

E' fondamentale che i Fondi Interprofessionali possano partecipare agli interventi e non ci sia 'obbligo' né 'impegno'. La natura e l' obiettivo della partecipazione dei Fondi Interprofessionali costituiti ai sensi dell' art 188 della legge 388/2000 e del Fondo Formatemp a tali attività andrebbero tuttavia meglio specificati. Tali fondi hanno infatti un perimetro preciso di beneficiari delle attività formative finanziabili che ha riscontro nelle aziende iscritte ai fondi stessi a ai loro dipendenti.

Sarebbe oltretutto incompatibile con la regolamentazione vigente destinare a monte, anche in futuro, al costituendo Fondo una quota delle risorse disponibili nell' ambito dei rispettivi bilanci.

Diverso sarebbe immaginare una forma di cofinanziamento (Fondo nuove competenze e Fondi Interprofessionali) di specifici progetti finalizzati ad iniziative rivolte al perimetro delle aziende aderenti da parte dei Fondi Interprofessionali.

OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO

Art. 99 – Osservatorio del mercato del lavoro

Al fine di monitorare gli effetti sul mercato del lavoro dell'emergenza epidemiologica e delle misure di contenimento adottate, in maniera da programmare efficacemente adeguate strategie occupazionali, e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'Osservatorio nazionale per il mercato del lavoro, con i seguenti obiettivi:

- a) studio ed elaborazione dei dati relativi all'occupazione;
- b) individuazione e definizione dei fabbisogni generati dalle trasformazioni del mercato del lavoro;

c) individuazione di 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;

d) supporto all'individuazione dell'offerta formativa, tecnica e scolastica professionale in base alle richieste dei nuovi profili professionali emergenti;

e) analisi di impatto e valutazione delle politiche occupazionali e di sostegno al reddito attivate.

3. L'Osservatorio promuove la costituzione di Osservatori regionali aventi analoghe finalità assicurando indirizzi comuni e funzioni di coordinamento volte a formare una Rete nazionale degli Osservatori, previo accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Il Ministro del lavoro può avvalersi di un Comitato scientifico presieduto dal rappresentante del Ministero del lavoro e composto, oltre a rappresentanti dell'ISTAT, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ANPAL, dell'INAPP, delle regioni e province autonome, da esperti indipendenti. Ai componenti dell'Osservatorio e del Comitato scientifico non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato.

Osservazioni

Positivo avere previsto un osservatorio sul lavoro in questa delicata fase, ma è incomprensibile che in un tale organismo non trovino posto le parti sociali, essendo state modificate le stesure delle bozze preparatorie, dove invece le parti sociali erano membri a tutti gli effetti dell'osservatorio stesso.