

CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. RILANCIO – NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Il 19 luglio 2020 è entrata in vigore la Legge n. 77/2020 di conversione del Decreto Legislativo n. 34/2020 c.d. DL Rilancio.

Di seguito, si riassumono le principali novità in materia di lavoro.

Art. 43 bis - Contratto di rete con causale di solidarietà

- ✓ Per l'anno 2020, il contratto di rete può essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti.
- ✓ Finalità perseguibili con il contratto di rete:
 - impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro
 - inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa
 - assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.
- ✓ Le predette finalità sono perseguibili con il ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.
- ✓ Le modalità per dare attuazione alla codatorialità saranno definite con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Artt. 68; 70; 70 bis; 71 - Trattamento di Cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga e Fondo di integrazione salariale

- ✓ In sede di conversione sono state recepite le modifiche operate dal D.L. 52 del 16 giugno 2020 rispetto ai periodi spettanti e ai termini di presentazione delle domande.
- ✓ È confermata la possibilità di ricorrere ad un **ulteriore periodo** di durata massima di **4 settimane fino al 31 ottobre 2020**, per i datori di lavoro che hanno interamente esaurito il periodo di integrazione salariale di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo.
- ✓ Resta ferma la **durata massima di 18 settimane**.
- ✓ I medesimi periodi spettano alle imprese beneficiarie della Cassa integrazione guadagni in deroga.
- ✓ I trattamenti di integrazione salariale in deroga per periodi successivi alle settimane riconosciute dalle Regioni, sono concessi dall'Inps a domanda del datore di lavoro.
- ✓ Confermata la possibilità per il datore di lavoro di richiedere un'anticipazione del 40% del trattamento di integrazione salariale entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa in caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps.



Art. 72- Modifiche in materia di congedi speciali

- ✓ È stata **prorogata fino al 31 agosto** la possibilità di fruire di un periodo di **congedo speciale** di massimo 30 giorni continuativi o frazionati.
- ✓ Il congedo spetta ai genitori lavoratori dipendenti con figli di età non superiore ai 12 anni e spetta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione.
- ✓ Il limite anagrafico non si applica per i figli portatori di grave disabilità ai sensi della Legge 104/92.
- ✓ Il congedo può essere fruito sia in forma giornaliera sia in forma oraria.
- ✓ Dal periodo di congedo vanno scomputati i giorni già eventualmente fruiti in base a quanto precedentemente previsto dal Decreto Cura Italia.

Art. 80 - Modifiche in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

- ✓ **Confermato fino al 17 agosto 2020 il divieto di licenziamento** per giustificato motivo oggettivo .
- ✓ In sede di conversione è stato aggiunto un ulteriore comma (1 bis) che stabilisce che, fino al 17 agosto, in caso di **trasferimento d'azienda** in cui siano occupati più di 15 dipendenti, la **procedura** di confronto sindacale si debba protrarre fino a **45 giorni (anziché 10)** nel caso in cui non si sia raggiunto un accordo.

Art. 81 - Modifiche in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza

- ✓ È stato soppresso il comma dell'art. 81 del D.L. Rilancio che prevedeva una eccezione per la validità dei DURC.
- ✓ Pertanto anche i documenti unici di regolarità contributiva – **DURC in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020**, conservano la loro **validità per i novanta giorni successivi** alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza”.

Art. 90 – Lavoro agile

- ✓ In sede di conversione non sono state apportate modifiche con riguardo allo smart working, pertanto:
 - la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato utilizzando la **procedura «semplificata»** (senza accordi individuali) sino alla fine dello stato di emergenza attualmente fissata **al 31 luglio 2020**.
 - **Oltre la data del 31 luglio 2020**, per ricorrere allo smart working dovrà essere sottoscritto l'accordo individuale con il lavoratore e la comunicazione di smart working dovrà essere effettuata secondo le **modalità ordinarie**, tramite il modello predisposto dal ministero del Lavoro.



Art. 93 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato

- ✓ In sede di conversione è stata aggiunta la previsione per cui il termine dei **contratti di apprendistato di cui agli articoli 43 e 45** del D.Lgs. n. 81/2015 (no apprendistato professionalizzante) e dei contratti di lavoro a **tempo determinato, anche in somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione** dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".
- ✓ Confermata la possibilità di **prorogare o rinnovare fino al 30 agosto 2020** i contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato** in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in **assenza di causali**, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19.