

BOZZA DEL C.D. DECRETO MAGGIO 2020

La bozza del c.d. Decreto Maggio 2020, all'approvazione del Consiglio dei Ministri il prossimo 7 maggio, introduce le nuove misure di sostegno economico per le famiglie, i lavoratori e le imprese connesse all'emergenza dell'epidemia da COVID-19.

Di seguito, un'anticipazione dei principali provvedimenti in materia giuslavoristica che, tuttavia, essendo in bozza, potranno andare oggetto a integrazione e variazioni.

Con le disposizioni contenute nel primo capo c.d. Decreto Maggio 2020 vengono introdotte modifiche al D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020 n. 27.

Tali modifiche sembrano limitarsi all'estensione dell'efficacia temporale delle norme o all'ampliamento della platea dei destinatari. Di seguito le modifiche più rilevanti.

A) MASCHERINE CHIRURGICHE

All'articolo 1 si stabilisce che le mascherine chirurgiche, giusto l'art. 16 del D.L. 17 marzo n. 18, debbano considerarsi come dispositivi di protezione individuali per i lavoratori, per tutti i volontari sanitari e non, e per tutti i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

B) AMMORTIZZATORI SOCIALI

In materia di ammortizzatori sociali, alle imprese che sospendono o riducono la propria attività produttiva a causa dell'epidemia da Covid-19, viene esteso, dall'articolo 2, l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale o l'accesso all'assegno ordinario, sino al 31 ottobre 2020.

Viene inoltre, espressamente, prevista, per coloro che beneficiano dell'assegno ordinario, la spettanza degli assegni per nucleo familiare di cui all'articolo 2 del D.L. n. 69 del 1988 in rapporto al periodo di paga adottato.

Viene, inoltre, introdotto il comma 3 bis che prevede la concessione del trattamento della cassa integrazione salariale per gli operai agricoli in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e di anzianità di impiego di cui all'art 8 L. n. 457 del 1972.

Con l'articolo 3 viene estesa ad un periodo massimo di diciotto settimane, e comunque entro il 31 ottobre 2020, la possibilità per le aziende, che hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, di poter ottenere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale.

L'articolo 4, invece, estende per le imprese la possibilità di accesso alla cassa integrazione in deroga sino al 31 ottobre 2020.

CAFIERO PEZZALI & ASSOCIATI *in collaborazione con BekerLLC*

Via della Conciliazione 10, 00193 Roma - Viale Alessandro Volta 86, 50131 Firenze – Bastioni di Porta Nuova 21, 20121 Milano
Tel.06 68805630

Avv. **Ciro Cafiero** | Avv. **Paola Pezzali** | Avv. Silvia Cottini | Avv. Sergio Damis | Avv. Anton Luigi Maccagno | Avv. Edoardo Fioriti
Patrocinante in Cassazione

Of Counsel: Dott. Maurizio Montoro | Avv. Giulia Fatano | Avv. Massimiliano Annetta e associati
Partnership

Con riferimento alle modalità di erogazione delle prestazioni, l'articolo 5 prevede la possibilità per i datori di lavoro, che non anticipino i trattamenti degli ammortizzatori sociali, di fare richiesta per il pagamento diretto della prestazione ai propri dipendenti.

Viene inoltre prevista dall'articolo 6 la possibilità di accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale e all'assegno ordinario e alla cassa integrazione in deroga, ai datori di lavoro che nel 2020 abbiano sospeso o ridotto la propria attività lavorativa a causa dell'impossibilità di raggiungere il posto di lavoro da parte di lavoratori dipendenti, domiciliati o residenti nei comuni in cui la pubblica autorità ha emanato provvedimenti di contenimento e divieti di allontanamento dal territorio disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare. Ciò per tutta la durata di tali misure.

C) CONGEDI ED ASTENSIONE DAL LAVORO PER COVID19

I periodi degli specifici congedi per i dipendenti del settore privato, vengono estesi dall'articolo 7 fino a 30 giorni continuativi o frazionati con riconoscimento dell'indennità fino al 50% della retribuzione.

Viene, inoltre, riconosciuto per i genitori di figli minori di 16 anni, il diritto ad un periodo di astensione dal lavoro fino alla sospensione delle scuole.

D) BONUS BABY SITTING E DOMESTICI

Viene confermato dall'articolo 7 il *bonus* per l'acquisto servizi *baby sitting*. Esso sarà, inoltre, riconosciuto anche per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio educativi territoriali, ai centri con funzioni educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il *bonus baby sitting* passerà da €1.000,00 a €2.000,00.

L'articolo 23 prevede l'erogazione di un bonus per i lavoratori domestici per i mesi di aprile e maggio.

E) PERMESSI

L'articolo 8 introduce per il personale sanitario la possibilità di usufruire di ulteriori 12 giornate di permessi retribuiti ex art. 33 legge 104 del 1992, nei mesi di maggio e giugno 2020.

CAFIERO PEZZALI & ASSOCIATI in collaborazione con **BekerLLC**

Via della Conciliazione 10, 00193 Roma - Viale Alessandro Volta 86, 50131 Firenze – Bastioni di Porta Nuova 21, 20121 Milano
Tel. 06 68805630

Avv. **Ciro Cafiero** | Avv. **Paola Pezzali** | Avv. Silvia Cottini | Avv. Sergio Damis | Avv. Anton Luigi Maccagno | Avv. Edoardo Fioriti
Patrocinante in Cassazione

Of Counsel: Dott. Maurizio Montoro | Avv. Giulia Fatano | Avv. Massimiliano Annetta e associati
Partnership

F) SORVEGLIANZA SANITARIA

In relazione alla tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori, l'articolo 9 estende sino al 31 luglio 2020 la disposizione ai sensi della quale, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di 'disabilità' con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché per i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero.

Viene previsto dall'articolo 21 che, fino alla cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario su territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati debbano assicurare una sorveglianza sanitaria eccezionale degli altri lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio.

Con riferimento ai datori di lavoro che non hanno l'obbligo del medico competente aziendale, tale sorveglianza può essere richiesta ai servizi territoriali delle aziende sanitarie locali o ai servizi territoriali dell'Inail.

Per i lavoratori riconosciuti temporaneamente inidonei alle mansioni è riconosciuta una indennità pari all'80 % della retribuzione.

G) LICENZIAMENTI

In materia di licenziamenti, l'articolo 14 proroga l'impossibilità di procedere con i licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo fino a cinque mesi (contro gli originari 60 giorni), viene inoltre disposta la sospensione delle procedure in corso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 legge 604 del 1966.

Lo stesso articolo 14 stabilisce che in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo avvenuto tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020, il datore di lavoro può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente chieda l'applicazione della cassa integrazione in deroga a partire dalla data di efficacia del licenziamento, in tal caso il rapporto di lavoro si considera ripristinato senza soluzione di continuità.

H) REDDITO DI EMERGENZA

CAFIERO PEZZALI & ASSOCIATI in collaborazione con **BekerLLC**

Via della Conciliazione 10, 00193 Roma - Viale Alessandro Volta 86, 50131 Firenze – Bastioni di Porta Nuova 21, 20121 Milano
Tel. 06 68805630

Avv. **Ciro Cafiero** | Avv. **Paola Pezzali** | Avv. Silvia Cottini | Avv. Sergio Damis | Avv. Anton Luigi Maccagno | Avv. Edoardo Fioriti
Patrocinante in Cassazione

Of Counsel: Dott. Maurizio Montoro | Avv. Giulia Fatano | Avv. Massimiliano Annetta e associati
Partnership

All'articolo 19 viene istituito, a decorrere dal mese di maggio 2020, il cd. reddito di emergenza. Esso è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:

- residenza in Italia;
- valore del reddito familiare, nei mesi precedenti alla richiesta di erogazione del beneficio, non superiore all'importo del beneficio stesso;
- valore del patrimonio mobiliare familiare del 2019 inferiore a €10.000,00 accresciuta di €5.000,00 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di €2.000,00;
- valore di indicatore della situazione economica equivalente inferiore a €1.500,00.

L'art. 22 introduce nuove indennità per lavoratori danneggiati da emergenza epidemia covid 19. In particolari le indennità già previste per il mese di marzo vengono riconosciute ai beneficiari anche per il mese di aprile. Per i lavoratori a p.iva, in caso di comprovata riduzione di almeno 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, viene riconosciuta una indennità di €1.000,00 la stessa indennità è riconosciuta ai titolari di rapporti di collaborazione coordinate continuative nel caso in cui tali rapporti siano cessati prima dell'entrata in vigore del nuovo D.L. o abbiano una scadenza precedente al 31 dicembre 2020.

Per i mesi di aprile e maggio, viene riconosciuta una indennità pari a € 600,00 per:

- lavoratori dipendenti stagionali diversi dal settore turismo e stabilimenti termali;
- lavoratori intermittenti;
- lavoratori autonomi privi di p. iva purché non iscritti a forme di previdenza obbligatorie;
- lavoratori incaricati a vendite a domicilio.

1) ACCORDI SINDACALI AZIENDALI E TERRITORIALI

L'articolo 27 introduce la possibilità di sottoscrivere contratti collettivi di lavoro a livello aziendale o territoriale da parte delle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda, volti a realizzare specifiche intese, con efficacia per tutti i lavoratori interessati, al fine di rimodulare l'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parti dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

CAFIERO PEZZALI & ASSOCIATI in collaborazione con **BekerLLC**

Via della Conciliazione 10, 00193 Roma - Viale Alessandro Volta 86, 50131 Firenze – Bastioni di Porta Nuova 21, 20121 Milano
Tel.06 68805630

Avv. **Ciro Cafiero** | Avv. **Paola Pezzali** | Avv. Silvia Cottini | Avv. Sergio Damis | Avv. Anton Luigi Maccagno | Avv.. Edoardo Fioriti
Patrocinante in Cassazione

Of Counsel: Dott. Maurizio Montoro | Avv. Giulia Fatano | Avv. Massimiliano Annetta e associati
Partnership

L) NASPI – DIS COLL – CONTRIBUTO ADDIZIONALE

All'articolo 32 viene stabilita la proroga per altri due mesi per i precettori dell'assegno Naspi e Dis-coll in scadenza 30 aprile 2020.

L'articolo 33 esonera il datore di lavoro dal pagamento del contributo addizionale di cui al comma 2 art. 3 legge n. 87 del 2018 in caso di rinnovo di contratti a termine entro 31 agosto 2020.

L'articolo 34 riconosce la possibilità per coloro che usufruiscono di ammortizzatori sociali o della Naspi, senza subire la perdita di tali benefici economici, di stipulare contratti a termine con i datori di lavoro del settore agricolo non superiori a 30 giorni, e rinnovabili per ulteriori 30 giorni.

CAFIERO PEZZALI & ASSOCIATI *in collaborazione con BekerLLC*

Via della Conciliazione 10, 00193 Roma - Viale Alessandro Volta 86, 50131 Firenze – Bastioni di Porta Nuova 21, 20121 Milano
Tel. 06 68805630

Avv. Ciro Cafiero | **Avv. Paola Pezzali** | Avv. Silvia Cottini | Avv. Sergio Damis | Avv. Anton Luigi Maccagno | Avv. Edoardo Fioriti
Patrocinante in Cassazione

Of Counsel: Dott. Maurizio Montoro | Avv. Giulia Fatano | Avv. Massimiliano Annetta e associati
Partnership