

Alle Società FISE Acap  
*c.a. Signori Presidenti/Amm.ri Delegati*  
*c.a. Sigg. Direttori Generali*  
*c.a. Sigg. Direttori del Personale*

*e, p.c.: Al Consiglio Direttivo FISE Acap*

Oggetto: Decreto-Legge 17 marzo 2020 n. 18 recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”.

---

Il decreto-legge in oggetto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17 marzo u.s. ed è in vigore dallo stesso giorno, ai sensi dell'articolo 127 dello stesso provvedimento legislativo.

Si invita ad una particolare attenzione in ordine al fatto che il testo del decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale presenta alcune differenze, anche sostanziali, rispetto alla versione circolata nei giorni precedenti.

Il decreto consta di 127 articoli e tocca diversi ambiti di intervento, primo tra tutti il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale (articoli 1-18).

Per quanto di competenza della scrivente Associazione, si riassumono di seguito i principali provvedimenti in materia di lavoro subordinato privato.

\*\*\*

### **NORME SPECIALI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA (articolo 19)**

Nel sottolineare che le misure sono valide per l'intero territorio nazionale, i principali aspetti delle norme “speciali” in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria sono:

- è prevista, come da d. lgs. n. 148/2015, per il caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ovviamente per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica;
- è possibile per un massimo di nove settimane, decorrenti dal 23 febbraio 2020 e comunque non oltre il mese di agosto 2020;

- i datori di lavoro che presentano la domanda “sono dispensati” dalla comunicazione preventiva alle RSA o RSU e con le OOSS territoriali prevista dall’articolo 14, comma 1, del d. lgs. n. 148/2015 recante le cause di sospensione o di riduzione dell’orario di lavoro, l’entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Non si applica inoltre il termine di 15 giorni dalla sospensione per l’invio della domanda (al fine di consentire quindi l’avvio della sospensione dal 23 febbraio 2020 in avanti);

- tuttavia l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto “devono essere comunque svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva” (art. 19, comma 2).

Questo punto, modificato rispetto alla versione del decreto antecedente alla pubblicazione, appare contraddittorio rispetto a quanto detto nel capoverso precedente: appare coerente interpretare la disposizione nel senso che l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto siano da svolgersi entro i tre giorni successivi alla presentazione della domanda (e non già della comunicazione preventiva, da cui i datori di lavoro, come detto, “sono dispensati”).

Peraltro, se l’intenzione del Legislatore, com’è evidente, è quella di velocizzare il procedimento, sarebbe stato sufficiente un rinvio al vigente articolo 14, comma 4, del d. lgs. n. 148/2015 che già prevede una procedura “d’urgenza”.

Resta, infine, da valutare la compatibilità di queste nuove norme con quanto previsto dal precedente decreto-legge n. 9/2020 (articolo 13 e seguenti) specifico per i territori inizialmente colpiti dall’emergenza epidemiologica, norme che non prevedevano alcuna consultazione sindacale.

- non è dovuta la contribuzione addizionale per l’attivazione delle prestazioni a sostegno del reddito (9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate);
- per poter beneficiare della prestazione, è sufficiente che il lavoratore fosse in forza nell’azienda alla data del 23 febbraio 2020; non è richiesto il requisito dell’anzianità aziendale pari ad almeno 90 giorni;
- la domanda va presentata entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui è iniziato il periodo di sospensione/riduzione dell’attività;
- le prestazioni sono a consumo: l’INPS non accoglierà domande di prestazioni una volta raggiunto in via prospettica il limite di spesa: 1.347 milioni con cui è finanziato anche l’assegno ordinario erogato per le medesime finalità dal Fondo di Integrazione Salariale di cui all’articolo 29 del d. lgs. n. 148/2015 (art. 19, comma 9, del DL).

## **CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (articolo 22)**

Il decreto prevede la “cassa integrazione in deroga” (CIGD) che riguarda, come già negli anni della crisi finanziaria iniziata nel 2008, le aziende che non possono disporre di altri strumenti.

In tal caso la norma richiede il “previo accordo” anche in via telematica con le oo.ss. comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La competenza è delle Regioni, che dovranno emanare appositi provvedimenti normativi.

### **CONGEDI PER I GENITORI DI FIGLI (articolo 23)**

Per i lavoratori dipendenti del settore privato genitori di figli di età non superiore ai 12 anni (senza limite di età se trattasi di figli con disabilità grave ai sensi della legge n. 104/992) è previsto uno specifico congedo, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.

Durante il suo periodo di utilizzo, detto congedo assorbe a ogni effetto eventuali periodi di congedo parentale in corso di fruizione dai genitori.

Detto congedo è riconosciuto ad entrambi i genitori ma in maniera alternativa, sempre per un totale complessivo di 15 giorni, purché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore (circostanza purtroppo diffusa in questa fase).

In alternativa alle prestazioni citate, e per i medesimi lavoratori beneficiari, si può optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.

Per il periodo di sospensione dell'attività scolastica, è riconosciuto altresì ai genitori il diritto ad astenersi dal lavoro, per assistere i figli di età superiore a 12 anni e fino a 16, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto. Questo a condizione che, nel nucleo familiare, non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in corso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

### **ESTENSIONE DURATA PERMESSI LEGGE n. 104/1992 (articolo 24)**

Il numero di giorni di permesso retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, coperte da contribuzione figurativa.

Appare necessario, sul punto, un chiarimento da parte dell'INPS, anche considerando che nella versione in bozza del DL tale norma riconosceva, invece, "ulteriori complessive dodici giornate per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020".

Pur nella fase di emergenza in essere, si ritiene che i permessi di cui al presente punto debbano essere goduti nel rispetto di quanto previsto all'articolo 34, lettera E), commi 24 e seguenti, del CCNL Autostrade e Trafori che, come noto, prevede "la programmazione delle giornate e/o degli orari" in cui è prevista la fruizione: si ricorda che di norma la programmazione deve essere comunicata 7 giorni prima della fruizione, con possibilità di modifiche per sopravvenute necessità tali da compromettere l'effettiva assistenza.

Il CCNL prevede inoltre, nei commi richiamati, un incontro tra le Parti in sede aziendale per l'individuazione di una possibile soluzione in caso di eccessiva concentrazione di lavoratori aventi

diritto alla fruizione dei permessi nella stessa sede di lavoro, o nello stesso comparto organizzativo.

Resta ferma la finalità dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992, ovvero l'effettiva assistenza al familiare o parente disabile: questione non sempre di semplice attuazione in una fase di forti limitazioni agli spostamenti delle persone fisiche.

### **TRATTAMENTO LAVORATORI IN SORVEGLIANZA ATTIVA (articolo 26)**

La norma prevede che l'assenza dei lavoratori soggetti a quarantena – certificata dal medico curante - in relazione alle norme emergenziali è equiparata a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, nonché ai 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, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie è equiparato al ricovero ospedaliero (come già stabilito dall'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9).

Entro i limiti di spesa massima di 130 milioni di euro per l'anno 2020, sono coperti dallo Stato gli oneri a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo.

### **LAVORO AGILE (articolo 39)**

Fino al 30 aprile p.v. i lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 hanno diritto a svolgere la loro attività in modalità di lavoro agile, purché compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta invece la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile: da approfondire la compatibilità di tale norma con quanto stabilito nella nuova normativa sul "Lavoro agile", punto 3, di cui all'accordo di rinnovo del CCNL 16 dicembre 2019.

### **SOSPENSIONE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE (articolo 40)**

Per quanto di interesse, sono sospesi per due mesi dall'entrata in vigore del decreto gli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge n. 68/1999 in materia di assunzioni obbligatorie.

### **DISPOSIZIONI INAIL PER I CASI ACCERTATI DI INFEZIONE (articolo 42)**

L'infezione da coronavirus in occasione di lavoro è equiparata a infortunio sul lavoro e beneficia della relativa tutela.

Le prestazioni INAIL in tali casi sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

Tali eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico.

### **SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI (articolo 46)**

La rubrica dell'articolo 46 pone una interpretazione difficoltosa: il testo della norma infatti non si occupa di "impugnazioni" bensì dispone che le procedure di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 sono precluse per 60 giorni, a partire dal 17 marzo 2020 e fino al 16 maggio 2020 (60 giorni dall'entrata in vigore del DL sulla base del principio "dies a quo non computatur in termino", fatte salve diverse interpretazioni da parte del Legislatore); e che nel medesimo periodo sono altresì sospese le procedure avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 e pendenti alla data del 17 marzo 2020.

Per lo stesso periodo il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La norma sembra quindi, più che "sospendere le procedure di impugnazione", voler evitare, durante questa prima fase di emergenza, anche alla luce delle numerose e costose misure adottate dal Governo, licenziamenti di natura "economica", legati quindi all'improvviso e notevole calo di attività.

Sono evidentemente da escludere licenziamenti comminati sulla base di una ritenuta giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

### **PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (articolo 63)**

Ai lavoratori con un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio "una tantum", per il mese di marzo 2020, pari a 100 euro nette da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

Non sembrano quindi essere utili a tale scopo le prestazioni di lavoro effettuate in modalità lavoro agile.

L'importo non concorre alla formazione del reddito ed è corrisposto a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

La somma è a carico dello Stato ed i datori di lavoro compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Sono inoltre previsti contributi e incentivi alle imprese nell'ambito di:

- sicurezza e potenziamento dei presidi sanitari (articolo 43);
- misure a sostegno della liquidità attraverso il sistema bancario (articoli 49-59);
- misure fiscali (60-71);
- credito d'imposta per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro (articolo 64).

\*\*\*

La numerosità dei temi, la complessità e la fase di inedita emergenza in cui il decreto-legge è stato emanato richiedono inevitabilmente un intervento chiarificatore dell'INPS attraverso la consueta circolare, che, stando a notizie di stampa, dovrebbe essere pubblicata a breve.

Resta inteso che, come noto, il decreto-legge ha immediata efficacia ed il testo tale rimane fino al momento della conversione in legge.

Diverse norme richiedono invece l'emanazione di decreti applicativi o interventi da parte delle Regioni (ad esempio in materia di CIG in deroga).

Non mancheremo di aggiornarvi in ordine all'attività parlamentare di conversione del provvedimento.

Cordiali saluti.

Il Segretario  
(Giancarlo Cipullo)

