



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 21 maggio 2020
Prot. n. 055/20/H.19.

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19*”

Facendo seguito alle precedenti comunicazioni in materia (in particolare alle [informative n. 8](#) e [n. 19](#) rispettivamente del 18 marzo u.s. e del 30 aprile u.s.), rendiamo noto che, in Gazzetta Ufficiale n. 128 del 19 maggio u.s., è stato pubblicato il [D.L. in oggetto](#).

Rinviando al succitato decreto per una disamina più approfondita degli interventi adottati, di seguito illustriamo le principali novità in materia giuslavoristica.

➤ **Modifiche all’art. 19 in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario (Art. 68)**

Il decreto in esame modifica l’art. 19 del D.L. n. 18/2020, come convertito con legge n. 27/2020, prevedendo ulteriori 5 settimane di assegno ordinario da fruire sempre nel periodo dal 23 febbraio al 31 agosto c.a. in favore dei datori di lavoro che, nel medesimo arco temporale, esauriscano le 9 settimane di integrazione salariale già concesse in virtù del c.d. “Cura Italia”. Per il finanziamento delle misure del nuovo comma 1 vengono destinati ai Fondi ex art. 26, D.Lgs. n. 148/2015, euro 250 milioni per l’anno 2020.

A ciò si aggiungono altre 4 settimane da godere nel periodo 1° settembre/31 ottobre 2020, per il cui finanziamento viene costituito, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, apposito capitolo di bilancio con dotazione, per l’anno 2020, di 2.740,8 milioni di euro. Tali risorse potranno, poi, essere trasferite anche ai Fondi di settore ex art. 26, D.Lgs. n. 148/2015, con specifici decreti interministeriali da adottare entro il 31 agosto p.v.

Viene, altresì, previsto il riconoscimento degli assegni per nucleo familiare in favore dei percettori di assegno ordinario per causale “Emergenza Covid-19”, aspetto sul quale Agens ha, in più occasioni, chiesto chiarimenti alle competenti Autorità.

Viene, poi, modificato nuovamente il secondo comma dell’art. 19 del “Cura Italia” mediante la reintroduzione della procedura relazionale “semplificata”



(informazione, consultazione ed esame congiunto), già prevista dal D. L. n. 18/20 prima della sua conversione, da espletarsi, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Il D.L. rivede, inoltre, i termini di presentazione delle domande.

In particolare, il comma 2-ter, di nuova introduzione, fissa al 31 maggio p.v. il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione/riduzione con inizio nel periodo 23 febbraio/30 aprile 2020, mentre, per i periodi successivi, tali istanze devono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio detta sospensione/riduzione (si veda l'eliminazione del riferimento al "quarto mese" contenuta sempre nel D.L. n. 34/2020). In tale ultimo caso, il provvedimento in esame chiarisce, al comma 2-bis, che nell'ipotesi in cui la domanda sia presentata oltre la fine del mese successivo l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori ad una settimana rispetto alla data di presentazione.

Viene, infine, modificato il comma 8 del D.L. n. 18/2020, come convertito in legge n. 27/2020, con la conseguenza che risultano interessati dalle misure in parola i lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.

➤ **Modifiche relative agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti (art. 72)**

Vengono incrementati di ulteriori 15 giorni, per un totale di 30 complessivi, i giorni di congedo Covid-19 da fruire, anche in maniera frazionata, nel periodo 5 marzo/31 luglio 2020. Restano invariate le condizioni di accesso ed il trattamento indennitario e previdenziale.

Risulta cassato il limite minimo (12 anni) e confermato quello massimo (16 anni) previsto per l'accesso al regime di permessi non indennizzati e con il solo diritto alla conservazione del posto, già disciplinato dal comma 6 del D.L. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020.

Viene innalzato ad € 1.200 l'importo del bonus baby sitter, che potrà essere anche più di uno, previsto in alternativa al congedo Covid-19. Al bonus baby sitter viene affiancato anche il bonus per l'iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, per il cui riconoscimento viene introdotta specifica procedura e che non risulta cumulabile con quello già previsto per gli asili-nido dall'art. 1, comma 355, della legge n. 232/2016, come modificato dall'art. 1, comma 343, della legge n. 160/2019.

I benefici in parola sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.569 milioni di euro annui per l'anno 2020.



➤ **Modifiche all'articolo 24 in materia di permessi retribuiti ex art. 33 l. n. 104/1992 e s.m.i. (Art. 73)**

Vengono riconosciute ulteriori 12 giornate complessive di permessi aggiuntivi ex art. 33 l. n. 104/1992 e s.m.i. da godere nei mesi di maggio e giugno 2020.

➤ **Modifiche all'articolo 26 in materia di tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (Art. 74)**

Viene prolungato al 31 luglio 2020 il periodo entro cui le assenze dal servizio dei lavoratori 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 di quelli in possesso di certificazione 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, sono equiparate al ricovero ospedaliero ex art. 19, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9.

Il concorso a carico dello Stato viene elevato ad euro 380 milioni.

➤ **Modifiche all'art. 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Art. 80)**

Viene portato a 5 mesi il divieto di avviare le procedure di licenziamento collettivo – con conseguente sospensione di quelle già iniziate avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 – così come di effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Il D.L. introduce, inoltre, la possibilità, per i datori di lavoro che abbiano comminato licenziamenti per gmo nel periodo 23 febbraio/17 marzo 2020, di revocare in ogni tempo, in deroga al comma 10, dell'art. 18, della legge n. 300/1970 e s.m.i., il recesso, presentando contestuale richiesta di trattamento di integrazione salariale con decorrenza dalla data in cui ha avuto effetto il licenziamento. In tal caso il rapporto si intenderà ripristinato senza soluzione di continuità e senza oneri e sanzioni in capo al datore di lavoro.

➤ **Modifiche all'art. 103 in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza (art. 81)**

Vengono espressamente esclusi dal regime di sospensione di cui all'art. 103 del "Cura Italia" i DURC in scadenza tra il 31 gennaio ed il 15 aprile c.a., che conservano validità fino al 15 giugno 2020.

➤ **Sorveglianza sanitaria (Art. 83)**

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 41 del T.U. salute e sicurezza e fino alla cessazione dello stato di emergenza, viene previsto l'obbligo per i datori di



lavoro di assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età, ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche dovuta a Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o salvavita o, ancora, da situazioni di comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

L'eventuale inidoneità alla mansione conseguente a detti accertamenti non può giustificare il recesso dal rapporto di lavoro.

➤ **Lavoro agile (Art. 90)**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza, ai lavoratori con figli minori di anni 14 è riconosciuto il diritto a svolgere il lavoro in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione/cessazione dell'attività lavorativa ovvero non lavoratore e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per il medesimo periodo di cui sopra, i datori di lavoro devono comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione dello *smart working*, mediante apposita documentazione pubblicata sul sito del Dicastero.

➤ **Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine (Art. 93)**

Fino al 30 agosto 2020 è prevista la possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio c.a. anche in assenza delle causali di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015.

Con riserva di fornirvi ulteriori aggiornamenti, porgiamo cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Gino Colella