D.L. 17 marzo 2020, n. 18 ***cd.* Decreto "*Cura Italia*"**	**Emergenza COVID-19** **ALERT** **ASSARMATORI** **n. 4**	**20 marzo 2020**

Le nuove misure di sostegno del lavoro alla luce dell'emergenza sanitaria COVID-19

***

Le principali novità introdotte dal Titolo II del Decreto.

Le misure a sostegno del lavoro, introdotte dal Titolo II del Decreto, riguardano misure speciali: (***i***) in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale; (***ii***) in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori. Tra le altre cose, inoltre, il Decreto prevede, a decorrere dal 17.03. *u.s.* per una durata complessiva di sessanta (60) giorni, la sospensione delle procedure di licenziamento collettivo successive al 23.02.2020 e che i datori di lavoro non possano avviare tali procedure né procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo[1].

L'estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali a tutto il territorio nazionale.

Come misure di sostegno applicabili ai datori di lavoro del settore privato, il Decreto riconosce a tali soggetti la possibilità, nei limiti dei fondi stanziati, di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga ("***CIG in deroga***") qualora non dispongano dei requisiti per accedere, in costanza di rapporto di lavoro, alle tutele previste dalla normativa vigente in materia di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione. Parimenti, il Decreto prevede procedure semplificate per i datori di lavoro in possesso dei requisiti di accesso al Fondo di Integrazione Salariale ed alla CIG ordinaria ("***CIGO***")[2].

In sostanza, per i datori di lavoro aventi accesso alla CIGO e al Fondo di Integrazione Salariale[3], il Decreto[4] prevede come strumento di sostegno la possibilità di ricorrere alla CIGO e all'Assegno Ordinario del Fondo di Integrazione Salariale con causale speciale "*emergenza COVID-19*"[5],

---

[1] *Vds.* art. 46, co. 1 del Decreto, rubricato "*Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti*" il quale prevede che: "*A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604*".

[2] All'interno del quale rientrano, tra le altre varie, le imprese di trasporto, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 148/2015.

[3] Previsto a partire dal 2016 a seguito dell'adeguamento del fondo di solidarietà residuale al D.lgs. n. 148/2015.

[4] *Vds.* artt. 19, 20, 21 e 22 del Decreto.

[5] Le principali caratteristiche di tale strumento di sostegno sono le seguenti: (***i***) il periodo massimo di fruizione è di nove (9) settimane a decorrere dal 23.02.2020 e comunque entro il mese di agosto dell'anno corrente; (***ii***) è applicabile ai lavoratori dipendenti del datore richiedente la prestazione al 23.02.2020 a prescindere dalla sussistenza dal requisito di anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta (90) giorni; (***iii***) dispensa da informazione e consultazione sindacale nei termini ex art. 14 D.lgs. n. 148/2015 e dispensa dai termini ordinari della domanda di CIGO e/o Assegno Ordinario; (***iv***) i periodi di sospensione non sono conteggiati ai fini dei limiti di tempo applicabili al CIGO e al FIS; (***v***) l'Assegno Ordinario FIS è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro che mediamente occupano più di cinque (5) dipendenti; (***vi***) possibilità di richiedere, per nove (9) settimane, la CIGO/Assegno Ordinario

mentre per i datori di lavoro del settore privato a cui non si applicano le tutele di cui sopra è prevista la possibilità di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga[6].

L'introduzione di norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori.

Il Decreto prevede, tra altre cose, le seguenti misure speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori aventi ad oggetto: (***i***) congedo ed indennità per i lavoratori dipendenti, parasubordinati ed autonomi[7]; (***ii***) l'estensione della durata dei permessi retribuiti[8] ai sensi dell'articolo 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104[9].

Ulteriori disposizioni d'interesse per i datori di lavoro

Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato.

In caso di periodo di quarantena per i lavoratori del settore privato, esso viene equiparato a al periodo di malattia non risultando quindi computabile nel periodo di comporto[10].

---

sospendendo e sostituendo il trattamento CIGS/Assegno di solidarietà in corso, per le imprese in Cassa integrazione Guadagni straordinaria o aventi assegni di solidarietà FIS in corso.

[6] Le principali caratteristiche di tale misura di sostegno sono le seguenti: (***i***) si applica ai dipendenti del datore di lavoro richiedente la prestazione alla data del 23.02.2020 a prescindere dalla sussistenza dal requisito di anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta (90) giorni ed il periodo massimo di fruizione è pari a nove (9) settimane; (***ii***) il trattamento CIG in deroga viene concesso mediante la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS e non è altresì previsto il pagamento del contributo addizionale a carico delle aziende.

[7] *Vds.* art. 23 del Decreto, rubricato "*Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19*". In particolare le misure in esso contenute possono riassumersi come segue: (***i***) diritto al congedo in via alternativa tra genitori lavoratori per un periodo non superiore a quindici (15) giorni a decorrere dal 05.03.2020 con indennità al 50% della retribuzione e con copertura da contribuzione figurativa con figli di età non superiore a 12 anni, oppure, in caso di genitori iscritti alla gestione separata con figli di età non superiore a 12 anni l'indennità è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo apposita base di calcolo, mentre per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS l'indennità è commisurata al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto; (***ii***) alternativamente, per i lavoratori di cui sopra, è possibile accedere ad un bonus di massimo 600 euro per usufruire dei servizi di baby-sitting; (***iii***) per i genitori dipendenti con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni è possibile usufruire del diritto di astensione dal lavoro per il periodo di sospensione delle attività didattiche a condizione che non vi sia già un genitore nello stesso nucleo familiare già beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore.

[8] *Vds*. Art. 24 del Decreto, rubricato "*estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104*".

[9] Da ultimo, gli artt. 27-28, 29, 30, 38 del Decreto, prevedono ulteriori disposizioni in materia circa: (***i***) le indennità a professionisti, lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago; (***ii***) le indennità per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali; (***iii***) le indennità per i lavoratori del settore agricolo; (***iv***) le indennità per i lavoratori dello spettacolo.

[10] *Vds.* art. 26 del Decreto, rubricato "*Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato*" il quale prevede che: "*Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. Fino al 30 aprile ai 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 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126*".

I casi accertati di COVID-19 sono qualificabili come infortunio.

Il Decreto[11] prevede che i casi accertati di Coronavirus contratto in occasione di lavoro sia qualificato come infortunio indennizzabile ai fini INAIL.

Prorogati i termini di decadenza previdenziale e assistenziale.

È sospeso di diritto il decorso dei termini di decadenza per le prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate da INPS e INAIL. Il tutto a decorrere dal 23.02.2020 fino al 01.06.2020[12].

Arriva il lavoro agile.

Compatibilmente con le caratteristiche della prestazione da effettuare, viene riconosciuto il diritto al lavoro agile. Tale diritto è altresì garantito ai lavoratori con disabilità, nonché a quelli aventi persona con disabilità all'interno del proprio nucleo familiare[13].

Arriva il premio per i dipendenti.

Il Decreto prevede un "*premio*" di 100 euro per il mese di marzo ai lavoratori dipendenti con reddito annuale complessivo non superiore ai 40.000 euro per il 2019, che non concorre alla formazione di reddito imponibile, tenendo in considerazione i giorni di lavoro effettivi in ufficio nel mese corrente. In tale ipotesi, il premio sarà erogato dal datore di lavoro a partire dal mese di aprile[14].

Proroga dei versamenti e sospensione dei termini verso la P.A.

Sono stati prorogati i versamenti delle ritenute delle ritenute, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, nei confronti delle P.A. Inoltre, i versamenti sospesi saranno effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica

---

[11] *Vds.* art. 42, co. 2 del Decreto, rubricato "*Disposizioni INAIL*" il quale prevede che: "*Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati*".

[12] *Vds.* art. 34 del Decreto, rubricato "*Proroga termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale*" il quale prevede che: "*In considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 il decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è sospeso di diritto. Sono altresì sospesi, per il medesimo periodo di cui al comma 1, e per le medesime materie ivi indicate, i termini di prescrizione*".

[13] *Vds.* art. 39 del Decreto, rubricato "*Disposizioni in materia di lavoro agile*" il quale prevede che: "*Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992,n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*".

[14] *Vds.* art. 63 del Decreto, rubricato "Premio ai lavoratori dipendenti", secondo cui: "*Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. I sostituti d'imposta di cui al comma 2 compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126*".

soluzione entro il 31.05.2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo dal mese di maggio. Fanno eccezione solo gli adempimenti legati alla comunicazione dei dati degli oneri detraibili e deducibili ai fini della precompilata[15].

****

[15] *Vds.* Artt. 61 co. 2 del Decreto, rubricato "*Sospensione dei versamenti delle ritenute, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria*" ai sensi del quale: *"[…] Le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, si applicano anche ai seguenti soggetti: […] m) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali; n) soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e ski-lift; o) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare; m) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali; n) soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e ski-lift; o) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare; […]*". Si veda inoltre l'Art. 62. co. 1 del Decreto, rubricato "*Rimessione in termini per i versamenti*" il quale prevede che: "*I versamenti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, inclusi quelli relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali ed ai premi per l'assicurazione obbligatoria, in scadenza il 16 marzo 2020 sono prorogati al 20 marzo 2020*".

Il contenuto di questo articolo ha valore solo informativo e non costituisce un parere professionale. Per ulteriori informazioni, si prega di contattare: segreteria@assarmatori.eu