



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del lavoro | Revisore legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del lavoro

**Circolare n. 140 – 29 Maggio 2020**

## **DECRETO RILANCIO, LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO NEL DETTAGLIO**

LE NOVITÀ IN TEMA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	Pag. 2
LE NOVITÀ IN TEMA DI PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI	Pag. 3
LE NOVITÀ IN TEMA DI LAVORO AGILE	Pag. 5
LE NOVITÀ IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI	Pag. 5
LE NOVITÀ IN TEMA DI INDENNITÀ	Pag. 7
LE NOVITÀ IN TEMA DI SOSPENSIONE DEI TERMINI DI VERSAMENTO	Pag. 9
LE NOVITÀ IN TEMA DI DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER GMO E DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI	Pag. 10
LA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE DA COVID-19	Pag. 11
LA GESTIONE DEI LAVORATORI FRAGILI: RUOLO DEI MEDICI DI FAMIGLIA	Pag. 11

## **LE NOVITA' IN MATERIA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO**

Tra la fine dello scorso mese di Aprile e la prima metà di Maggio, due provvedimenti normativi hanno proposto alcune rilevanti novità in tema di contratto a tempo determinato; si tratta della Legge di conversione del D.L. 18/2020, c.d. Cura Italia e del nuovo Decreto Rilancio, D.L. 34/2020.

Di seguito si riassumono le principali novità.

### **Novità dal D.L. "Cura Italia"**

La Legge di conversione del Decreto Cura Italia ha introdotto ex novo l'articolo 19-bis, aprendo alcuni spazi derogatori alla disciplina del tipo contrattuale, nel 2018 rivisitata in molti aspetti dal c.d. Decreto Dignità, nel tentativo di offrire un equilibrio tra la concessione di ammortizzatori sociali emergenziali e la contemporanea esigenza di flessibilità delle imprese.

I datori di lavoro ammessi a tali deroghe sono identificati in quelli che hanno e stanno utilizzando una delle varie forme di integrazione salariale emergenziali previste dal Decreto n. 18/2020 con causale COVID-19. A loro vengono offerte, entro i limiti temporali riguardanti l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale, le sottoindicate eccezioni in tema di proroga o rinnovo del contratto a termine anche in somministrazione:

- disattivazione del divieto di stipula del tipo contrattuale in corso di cassa integrazione, specificando come in questo periodo siano effettuabili dall'azienda proroghe o rinnovi di contratti a termine;
- disattivazione dei necessari periodi di stacco contrattuale, 10 o 20 giorni, nel caso di rinnovi in presenza di ammortizzatori sociali con causale COVID-19.

### **Novità dal D.L. "Rilancio"**

Il Decreto Rilancio, invece, a mezzo dell'articolo 93, ammette, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 23 Febbraio 2020 fino al 30 Agosto 2020, anche senza l'apposizione delle causali ove normativamente dovute.

Da notare bene che si tratta di una deroga temporanea, con scadenza al 30 Agosto prossimo, a quanto disposto dalla normativa vigente circa la necessità di causali per i casi di proroga o rinnovo di contratti a termine; tale deroga viene concessa, in questo caso, non solo per i datori di lavoro coinvolti nell'utilizzo di integrazioni salariali, bensì per qualunque datore.

Vi sono alcuni aspetti interpretativi che dovranno essere sciolti, o magari sistemati in sede di conversione in Legge: si pensi ai rinnovi di contratti a termine scaduti da poco, quindi non in essere alla data del 23 Febbraio 2020, ma che si vorrebbero rinnovare; oppure al modo con cui deve essere valutata la data del 30 Agosto 2020, ossia se come scadenza ultima di un accordo acausale o come ultima data per una sua stipula.

## **LE NOVITA' IN TEMA DI PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI**

### ➤ **Estensione dei permessi assistenza disabili (L. n. 104/1992)**

Come si ricorderà, l'articolo 24, D.L. 18/2020, aveva previsto che i 3 giorni di permesso retribuito, coperto da contribuzione figurativa, concessi al lavoratore per assistere un familiare con handicap (ex articolo 33, comma 3, L. 104/1992), fossero incrementati di ulteriori complessive 12 giornate, usufruibili nei mesi di Marzo e Aprile scorsi.

Il nuovo D.L. 34/2020, ex articolo 73, prevede ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di Maggio e Giugno 2020.

### ➤ **Congedo parentale straordinario per genitori**

Anche in questo caso l'articolo 23, D.L. 18/2020, aveva previsto, per l'anno 2020 e a decorrere dal 5 Marzo scorso, un periodo di congedo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato in relazione all'assistenza ai figli di età non superiore ai 12 anni. Veniva riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2001, con copertura di contribuzione figurativa.

Il nuovo D.L. 34/2020, all'articolo 72, estende la durata di tale periodo di congedo. Viene, infatti, previsto che per il periodo dal 5 Marzo al 31 Luglio 2020, in modo continuativo o frazionato, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire di un congedo non superiore a 30 giorni per assistenza ai figli di età non superiore ai 12 anni. Viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2001. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Si ricorda che gli eventuali periodi di congedo parentale (ex articoli 32 e 33, D.Lgs. 151/2001), fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo speciale di cui sopra, con diritto all'indennità stabilita, e non saranno computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Oltre a quanto sopra, i genitori lavoratori dipendenti nel settore privato, con figli di età minore di 16 anni (prima tale norma era prevista per genitori con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni) hanno comunque diritto di astenersi dal lavoro, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, per tutta la durata del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Ciò a condizione che 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 che non vi sia altro genitore non lavoratore.

Anche i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS, per il periodo dal 5 Marzo al 31 Luglio 2020, hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo, si presume, di 30 giorni, ed è subordinata alla condizione che 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.

➤ **Bonus baby-sitter**

In alternativa al congedo sopra esposto, per i medesimi lavoratori dipendenti beneficiari, ovvero per gli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS o a una Gestione INPS autonomi, è prevista la possibilità di scegliere per la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo dal 5 Marzo al 31 Luglio 2020.

Il bonus viene erogato mediante il Libretto Famiglia ("LiFa"), ma anche, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione del figlio a centri estivi, servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Il suddetto bonus è, altresì, riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione, da parte delle rispettive casse previdenziali, del numero dei beneficiari.

## **LE NOVITA' IN TEMA DI LAVORO AGILE**

La principale novità consiste nella previsione per la quale, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (ad oggi previsto per il 31 Luglio 2020), i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali e anche attraverso strumenti informatici nella loro disponibilità, qualora non siano forniti dal datore di lavoro, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017, purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Per potersi avvalere del beneficio occorre che 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 che non vi sia genitore non lavoratore.

Per l'intero periodo sopra individuato, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero stesso.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87, D.L. 18/2020, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo sopra individuato e comunque non oltre il 31 Dicembre 2020, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito INAIL.

## **LE NOVITÀ IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

È stato pubblicato in G.U. n. 128/2020, S.O. n. 21, il D.L. 19 Maggio 2020, n. 34 (c.d. D.L. Rilancio), in vigore dal giorno stesso della sua pubblicazione.

Tra le innumerevoli misure urgenti in esso contenute, particolarmente attese erano quelle relative al sostegno al lavoro e, più nello specifico, agli ammortizzatori sociali.

### **Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e Fondo integrazione salariale (FIS)**

Il D.L. Rilancio, modificando quanto già previsto nel D.L. 18/2020, incrementa di ulteriori 5 settimane, oltre alle 9 già concesse, la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) o al Fondo di integrazione salariale (FIS), con causale "Emergenza COVID-19", nel periodo dal 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto 2020. Le 5 settimane aggiuntive potranno essere richieste solamente dopo che le precedenti 9 settimane siano state integralmente fruite. Viene,

altresì, riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane da utilizzarsi nel periodo 1° Settembre 2020-31 Ottobre 2020.

Per i soli datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per i periodi antecedenti al 1° Settembre 2020, a condizione che i medesimi datori di lavoro abbiano fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane. Il Decreto reintroduce l'obbligo di preventiva informazione alle organizzazioni sindacali del ricorso agli ammortizzatori sociali, con eventuale esame congiunto da esaurirsi entro i 3 giorni successivi dalla comunicazione. Vengono fortemente accorciati i tempi per la presentazione delle istanze all'INPS: queste dovranno essere inviate telematicamente entro la fine del mese successivo all'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

In ultimo, è da evidenziare come l'assegno per il nucleo familiare (ANF) sarà riconosciuto anche ai percettori dell'assegno ordinario.

#### **Aziende che si trovano già in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)**

Anche in questa specifica ipotesi, il D.L. Rilancio, modificando quanto già previsto nel D.L. 18/2020, incrementa di ulteriori 5 settimane, oltre alle 9 già concesse, la possibilità di ricorrere alla CIGO, con causale "Emergenza COVID-19", nel periodo dal 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto 2020. Le 5 settimane aggiuntive potranno essere richieste solamente dopo che le precedenti 9 settimane siano state integralmente fruito. Viene, altresì, riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane da utilizzarsi nel periodo 1° Settembre 2020-31 Ottobre 2020.

#### **Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)**

Il D.L. 34/2020 interviene anche sulla CIGD, ampliandone il ricorso di ulteriori 5 settimane. Le 5 settimane aggiuntive potranno essere richieste nel periodo dal 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto 2020, a condizione di aver esaurito le 9 settimane autorizzate. Viene, altresì, riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane, da utilizzarsi nel periodo 1° Settembre 2020-31 Ottobre 2020. Per i soli datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per i periodi antecedenti al 1° Settembre 2020, a condizione che i medesimi datori di lavoro abbiano fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

Di particolare rilevanza è che, per le ulteriori 9 settimane (5+4), le istanze finalizzate alla concessione della CIGD dovranno essere presentate, mediante invio telematico con elenco dei beneficiari per tutto il periodo, all'INPS e non più alle Regioni, entro la fine del mese successivo a quello di inizio della sospensione o riduzione.

Va evidenziato che, in questa prima fase, le domande non potranno essere presentate prima che siano decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. 34/2020, quindi non prima del 18 Giugno 2020. Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto dovrà trasmettere, anche mediante il proprio intermediario autorizzato, entro 15 giorni dalla sospensione o riduzione dell'attività, i necessari dati per consentire all'INPS l'erogazione di un'anticipazione per i lavoratori non superiore al 40% delle ore autorizzate. In seguito, entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipazione, dovrà essere trasmessa la consuntivazione delle ore effettivamente utilizzate, al fine di consentire all'Istituto di procedere con l'eventuale corresponsione del saldo o per recuperare quanto erogato.

Va sin da ora precisato che, al momento, occorrerà attendere le istruzioni da parte dell'Istituto previdenziale prima di poter procedere.

## **LE NOVITA' IN TEMA DI INDENNITÀ**

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 34/2020 (D.L. Rilancio), in vigore dal 19 Maggio. Tra le innumerevoli misure urgenti in esso contenute sono da evidenziare le nuove indennità previste per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica, elencate agli articoli 84 e 85.

### **Indennità lavoratori autonomi, collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori dipendenti**

Ai soggetti già beneficiari per il mese di Marzo dell'indennità pari a 600 euro, la stessa sarà riconosciuta anche per il mese di Aprile 2020. Ai liberi professionisti titolari di partita IVA attiva al 19 Maggio 2020, iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, sarà riconosciuta un'indennità per il mese di Maggio 2020 pari a 1.000 euro. A tal fine il reddito, precisa la norma, sarà individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento.

L'interessato dovrà presentare all'INPS la domanda nella quale autocertifica il possesso dei requisiti sopra elencati.

Ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data del 19 Maggio 2020, è riconosciuta un'indennità per il mese di Maggio 2020 pari a 1.000 euro.

Ai lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali AGO (commercianti, artigiani, coltivatori diretti, mezzadri e coloni), già beneficiari per il mese di Marzo dell'indennità pari a 600 euro, sarà erogata anche per il mese di Aprile 2020 la medesima indennità.

Per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali è riconosciuta un'indennità per il mese di Aprile 2020 pari a 600 euro e, se hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 17 Marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl, alla data di entrata in vigore del D.L. 34/2020, è riconosciuta un'indennità per il mese di Maggio 2020 pari a 1.000 euro.

Agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, già beneficiari dell'indennità nel mese di Marzo, è riconosciuta la medesima anche per il mese di Aprile 2020, con un importo pari a 500 euro.

Viene, altresì, riconosciuta un'indennità per i mesi di Aprile e Maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, ai lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto lavoro.

I destinatari del provvedimento sono:

- a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 31 Gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 31 Gennaio 2020;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 23 Febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222, cod. civ., e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 Febbraio 2020, data alla quale gli stessi debbono essere già iscritti alla Gestione separata con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile (reddito minimo mensile non inferiore a 1.329,42 euro);
- d) incaricati alle vendite a domicilio con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva e iscritti alla Gestione separata alla data del 23 Febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.



Tutti i soggetti sopra elencati, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente;
- titolari di pensione.

Infine, viene riconosciuta, ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, in presenza di specifici requisiti, un'indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di Aprile e Maggio 2020; la medesima indennità viene erogata per le predette mensilità anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore a 35.000 euro. Non avranno diritto all'indennità sopra descritta i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione alla data del 19 Maggio 2020.

È importante precisare che tutte le elencate indennità non concorrono alla formazione del reddito imponibile e sono erogate dall'INPS, previa domanda dell'interessato.

#### **Indennità per i lavoratori domestici**

Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 Febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, è riconosciuta, per i mesi di Aprile e Maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro per ciascun mese. L'indennità prevista è riconosciuta a condizione che i lavoratori domestici non siano conviventi con il datore di lavoro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito imponibile Irpef. La misura di sostegno non spetta ai titolari di pensione, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

Le domande possono essere presentate presso gli istituti di patronato.

#### **LE NOVITA' IN TEMA DI SOSPENSIONE DEI TERMINI DI VERSAMENTO**

Il Decreto Rilancio, all'articolo 126, ha prorogato la sospensione dei versamenti delle imposte e dei contributi, già disposto dal DL. 23/2020 e dai provvedimenti normativi precedenti, fino al 16 Settembre 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi. Il versamento potrà essere effettuato in un'unica soluzione o a rate mensile (per un massimo di 4).

Sono interessate alla predetta sospensione i seguenti versamenti previsti dall'articolo 18, commi 1-6, D.L. 23/2020:

- ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973 e trattenute relative all'addizionale regionale e comunale;
- IVA;
- contributi previdenziali e assistenziali e premi per l'assicurazione obbligatoria.

Potranno fruire della sospensione i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del D.L. 23/2020 (9 Aprile 2020), che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% (50% per i soggetti con compensi o ricavi superiori a 50 milioni di euro) nel mese di Marzo 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta e nel mese di Aprile 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta.

L'articolo 127, D.L. Rilancio, rinvia alla medesima scadenza e modalità la ripresa della riscossione delle sospensioni previste dagli articoli 61 e 62, D.L. 18/2020.

Per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, la sospensione è prorogata al 30 Giugno 2020 e la ripresa dei versamenti avverrà come sopra specificato.

## **LE NOVITA' IN TEMA DI DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER GMO E DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

L'articolo 80, D.L. 34/2020, c.d. Decreto Rilancio, estende a 5 mesi dal 17 Marzo 2020 (nuovo termine, 17 Agosto 2020) il periodo di divieto di avviare, le procedure di licenziamento collettivo (L. 223/1991) e, per il medesimo periodo, vengono sospese quelle ancora pendenti, avviate successivamente alla data del 23 Febbraio 2020.

Sono escluse dal divieto le ipotesi, in caso di cambio appalto, in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di CCNL o di clausola del contratto d'appalto.

Per lo stesso periodo è vietato al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza, di poter recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966). Contestualmente, viene prevista la sospensione delle procedure ex articolo 7, L. 604/1966 in corso, per il recesso per GMO – giustificato motivo oggettivo (imprese +15 dipendenti).

Si ricorda che nel divieto di licenziamento per GMO non rientrano i licenziamenti per mancato superamento della prova, per superamento del comporta ed il recesso previsto al termine del periodo di apprendistato.

Come ulteriore novità si prevede la possibilità, in ogni tempo, di revocare per il datore di lavoro il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, abbia effettuato nel periodo dal 23 Febbraio 2020 al 17 Marzo 2020, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, L. 300/1970, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di integrazione salariale, di cui agli articoli 19-22, D.L. 18/2020, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

### **LA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE DA COVID-19**

Il Decreto Rilancio, all'articolo 83, ha previsto una nuova sorveglianza sanitaria eccezionale a favore di categorie a rischio.

Infatti, nella predetta disposizione è previsto che i datori di lavoro pubblici e privati assicurino la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Le amministrazioni pubbliche provvedono alle suddette attività previste con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

I datori di lavoro non obbligati ad avere un medico competente potranno fare affidamento ai servizi territoriali INAIL.

L'inidoneità alla mansione accertata dalla predetta sorveglianza sanitaria eccezionale non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

### **LA GESTIONE DEI LAVORATORI FRAGILI: RUOLO DEI MEDICI DI FAMIGLIA**

Si comunica che la Legge di conversione del D.L. 18/2020 (L. 27/2020) e, successivamente, il D.L. Rilancio, hanno previsto che *“Fino al 31 Luglio 2020 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 di cui all'articolo 87, comma 1, primo periodo, del presente decreto ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi”.*

Le modifiche, in particolare, riguardano:

- la possibilità di giustificare l'assenza come ricovero ospedaliero fino al 31 Luglio 2020;
- la possibilità di giustificare l'assenza a carico non solo delle competenti Autorità sanitarie, ma anche del medico di assistenza primaria.

Attualmente si attendono indicazioni operative da parte dell'INPS.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni esigenza di approfondimento in merito.

Per il riassunto di tutte le novità in materia di lavoro, esposte articolo per articolo, si rimanda alla precedente circolare di Studio n. 137 del 26 Maggio 2020, disponibile anche sul sito internet di Studio.

Al fine di approfondire nel dettaglio alcune delle novità più importanti del Decreto Rilancio, nei prossimi giorni verranno pubblicati alcuni video approfondimenti a cura dei professionisti dello Studio.

Tale contenuto si somma agli ulteriori strumenti (circolari di aggiornamento normativo pressoché quotidiane, informative specifiche su singoli temi, webinar sulle recenti novità legislative, pillole normative su argomenti mirati) messi in campo dallo Studio per aiutare, in modo concreto e tangibile, le aziende clienti ad affrontare al meglio questo periodo di generale ed indiscussa difficoltà.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video

approfondimenti sulle tematiche di Maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [Linkedin](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Per opportuna conoscenza, al termine della presente informativa, si riportano le modalità con cui lo Studio rimane operativo e a completa disposizione dei Signori Clienti a partire da lunedì 16 Marzo 2020.

Studio Frisoni e Bisceglie





**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del lavoro | Revisore legale

**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza

**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del lavoro

**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del lavoro

**Circolare n. 042 – 13 Marzo 2020**

## COMUNICAZIONE DI SERVIZIO – CHIUSURA STRAORDINARIA AL PUBBLICO E GESTIONE CONTATTI TELEFONICI DA LUNEDÌ 16 MARZO 2020

Con la presente si comunica che, a mero titolo prudenziale e con espresso riferimento alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. "Coronavirus") attualmente in corso, con decorrenza lunedì 16 Marzo lo Studio risulterà chiuso al pubblico, pur garantendo la regolare attività dello Stesso, resa attraverso la modalità di smart-working in conformità con le ultime disposizioni normative.

Si comunica, altresì, che a decorrere da lunedì 16 Marzo, fino a nuova comunicazione, i Signori Clienti potranno contattare telefonicamente lo Studio solo con i numeri di interno proposti di seguito, da far seguire al consueto recapito (031-555560).

Pertanto, eventuali chiamate indirizzate al numero generico 031-555560, in assenza dell'interno specifico, non avranno più risposta.

I professionisti dello Studio saranno sempre disponibili presso i consueti recapiti telefonici, già in possesso.

I consueti canali di fax ed email, dei collaboratori e dei professionisti, saranno regolarmente attivi.

### STUDIO FRISONI E BISCEGLIE

	Fax. +39 031-555540		info@frisoniebisceglie.com pec.frisoniebisceglie@cgn.legalmail.it
<b>Amministrazione</b>	Alessandra Romanò	<b>103</b>	alessandra.romano@frisoniebisceglie.com
	Stefania Nogara	<b>124</b>	stefania.nogara@frisoniebisceglie.com
<b>Area paghe</b>	Alberto Balestrini Dott.	<b>102</b>	alberto.balestrini@frisoniebisceglie.com
	Andrea Beretta	<b>105</b>	andrea.beretta@frisoniebisceglie.com
	Andrea Cappelletti	<b>106</b>	andrea.cappelletti@frisoniebisceglie.com
	Annalisa Cirantaneo	<b>107</b>	annalisa.cirantaneo@frisoniebisceglie.com
	Cristiana Fedrizzi	<b>108</b>	cristiana.fedrizzi@frisoniebisceglie.com
	Elisa Lugarini	<b>109</b>	elisa.lugarini@frisoniebisceglie.com
	Erika Cortese	<b>117</b>	erika.cortese@frisoniebisceglie.com
	Fabio Caruso Dott.	<b>111</b>	fabio.caruso@frisoniebisceglie.com
Fabio Macera	<b>126</b>	fabio.macera@frisoniebisceglie.com	

# FRISONIeBISCEGLIE

STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

Fabrizio Zecchi	<b>113</b>	fabrizio.zecchi@frisoniebisceglie.com
Katia Esposito	<b>115</b>	katia.esposito@frisoniebisceglie.com
Mara Colombo	<b>114</b>	mara.colombo@frisoniebisceglie.com
Maurizio Ratti	<b>110</b>	maurizio.ratti@frisoniebisceglie.com
Patrizia Pellegrini	<b>119</b>	patrizia.pellegrini@frisoniebisceglie.com
Patrizia Polidoro	<b>120</b>	patrizia.polidoro@frisoniebisceglie.com
Silvia Costa Dott.ssa	<b>121</b>	silvia.costa@frisoniebisceglie.com
Silvia Perego	<b>123</b>	silvia.perego@frisoniebisceglie.com
Veruska Pellegrino	<b>125</b>	veruska.pellegrino@frisoniebisceglie.com

Lo Studio, al momento del ripristino dell'ordinario orario di apertura al pubblico e dell'ordinario funzionamento del centralino telefonico, darà pronta comunicazione tramite circolare.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [Linkedin](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Rimanendo a disposizione per ogni chiarimento in merito, si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Studio Frisoni e Bisceglie

FRISONIeBISCEGLIE  
STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

Via Oltrecolle, 139 - 22100 Como | P.IVA 03231120134  
T 031555560 | F 031555540  
[info@frisoniebisceglie.com](mailto:info@frisoniebisceglie.com) | [pec.frisoniebisceglie@cgn.legalmail.it](mailto:pec.frisoniebisceglie@cgn.legalmail.it)

