



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 28 luglio 2020.

A conclusione dell'ordinario iter parlamentare, il dl 34/2020 (decreto rilancio) è stato convertito in Legge 17 luglio 2020 n. 77 (in GU n. 180 del 18 luglio 2020).

Tale provvedimento si inserisce in un momento nel quale è ampiamente annunciata per inizio agosto una nuova decretazione d'urgenza che dovrebbe introdurre importanti disposizioni in materia di lavoro e ammortizzatori sociali emergenziali (tra gli altri con finanziamento di ulteriori periodi degli ammortizzatori sociali, proroga del divieto di licenziamento, proroga del periodo emergenziale, proroga dei contratti a termine/in somministrazione ecc.).

In attesa di tale decreto legge, si ritiene utile proporre una sintetica analisi delle modifiche introdotte in sede di conversione in legge del decreto rilancio.

- **Art 68 – 71 Ammortizzatori sociali Covid**

La conversione in legge non evidenzia particolari novità se non l'armonizzazione della disposizione con i contenuti del dl 52 ora abrogato (anticipazione delle 4 settimane anche a prima del 1.9 e nuovi termini di presentazione delle istanze e dei modelli SR41 per la consuntivazione dei periodi al fine del pagamento diretto Inps).

In sostanza, le attese ed auspiccate estensioni alle durate degli ammortizzatori Covid sono rimandate ad uno specifico nuovo decreto di prossima emanazione i cui contenuti sono ancora allo Studio del Governo (vedi sopra).

- **Art. 72 Congedi Covid genitori**

I congedi Covid per figli (complessivi 30 giorni) in base potevano essere fruiti tra il 5 marzo ed il 31 luglio; la conversione in legge estende la fruizione a tutto il mese di agosto (31.8), pur restando immutati i 30 giorni complessivi.

Inoltre viene disposto che *"I periodi di congedo devono essere utilizzati, nelle ipotesi nelle quali i congedi sono riconosciuti, in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi e possono essere usufruiti in forma giornaliera od oraria, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto"*. In sostanza viene specificamente previsto, a partire dalle fruizioni successive al 18 luglio, di godere i congedi anche in forma giornaliera o oraria (nella forma oraria alla data odierna manca l'implementazione sul sito dell'INPS).

- **Art. 73 Permessi aggiuntivi handicap Covid**

Nessuna novità. Pertanto, dal 1^o luglio, non è più accessibile la fruizione dei permessi handicap aggiuntivi.

- **Art 76 Sospensione adempimenti legge 68/99**

Viene confermata la sospensione degli adempimenti in materia di collocamento disabili fino al 17 luglio; pertanto, dal 18 luglio si ripristina l'ordinaria situazione di applicazione degli obblighi di cui alla legge 68/99.

- **Art 80 Sospensione licenziamenti per ragioni oggettive**

Viene confermato il blocco dei licenziamenti per ragioni oggettive sino al 17 agosto 2020.

Infine, sino al 17 agosto 2020, viene previsto che la fase sindacale legata ai trasferimenti d'azienda che coinvolgono più di 15 dipendenti, **sia estesa - in caso di mancato accordo - dagli attuali 10 giorni a 45 giorni.**

- **Art. 80-bis (nuovo) Norma di interpretazione autentica in materia di somministrazione**

Viene inoltre previsto che gli atti compiuti dall'agenzia di somministrazione per quanto attiene ai licenziamenti, non si estendono all'utilizzatore (introdotta norma di interpretazione autentica del dlgs 81/2015).

Questo il testo del nuovo articolo

"1. Il secondo periodo del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento".

- **Art. 90 Lavoro agile**

Come noto, il dl 34/2020 aveva inserito il diritto all'accesso al lavoro agile - per mansioni compatibili con tale modalità lavorativa - per i lavoratori genitori di figli con meno di 14 anni.

Tale norma è così estesa

"1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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 genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa".

In sostanza è esteso per legge il diritto all'accesso al lavoro agile - per mansioni compatibili con tale modalità lavorativa - anche ai lavoratori ritenuti "fragili" e come specificamente indicati dalla norma.

- **Art. 93 Contratti a termine**

Oltre a quanto già presente nel dl in merito all'estensione dell'acausalità, in caso di proroga o rinnovo, per i contratti a termine con durata sino al 30 agosto e già in essere al 23 febbraio 2020 (disposizione confermata), viene introdotta una delle principali novità rilevabili nella conversione in legge del dl rilancio, già illustrata con nostra Newsletter 44-2020; viene infatti introdotto un comma 1bis all'articolo che così recita:

"1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".

- **Art. 103 emersione rapporti di lavoro**

Principalmente, è previsto che le istanze di emersione possano essere presentate entro il 15 agosto (nel dl 34 era previsto il 15 luglio).

Proroga della validità del DURC sino al 29.10.2020. La legge 77/2020 ha abrogato l'art. 81 co. 1 contenuto nel decreto che aveva modificato la norma del D.L. 18/2020 "Cura Italia. In sostanza, **i Durc in scadenza tra il 31 gennaio ed il 31 luglio 2020, come gli altri documenti, possono restare validi fino al 29 ottobre 2020 (cioè conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza).**

Nel restare a disposizione per approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp