

Circolari per la clientela

Area Legale

Cura Italia

employment

TALEA Tax Legal Advisory

Avvocati e Commercialisti Associati

Via Larga, 15 - 20122 Milano

Tel. +39 02 584001 - info@talea.eu - www.talea.eu

C.Fiscale e P. IVA 05499580966

È stato di recente pubblicato in Gazzetta Ufficiale il c.d. Decreto Legge Cura Italia che contiene un variegato pacchetto di misure in materia giuslavoristica, volte a limitare le difficoltà che le imprese ed i dipendenti dovranno affrontare nel periodo contingente.

Qui di seguito forniremo una breve panoramica dei principali istituti.

L'intervento più significativo effettuato pare indubbiamente quello relativo agli ammortizzatori sociali. A tal proposito il Decreto sinteticamente ha:

(a) ampliato la possibilità di accedere al trattamento ordinario di integrazione salariale e all'assegno ordinario con una causale specifica e una procedura semplificata, escludendo il versamento dei contributi addizionali per un massimo di 9 settimane (non computabili ai fini del calcolo della durata massima della CIGO usualmente prevista);

(b) previsto la possibilità per le aziende che si trovano già in CIGS di accedere alla CIGO e per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso di accedere al trattamento di assegno ordinario;

(c) statuito altresì la cassa integrazione in deroga sempre con procedura semplificata, esclusione del versamento dei contributi addizionali e durata massima di 9 settimane per tutti i datori di lavoro per i quali non trovano applicazione le altre disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario.

Al riguardo il decreto solleva non poche questioni interpretative e applicative; il tetto massimo di spesa inoltre potrebbe non essere sufficiente ad affrontare l'emergenza e a rispondere a tutte le richieste delle aziende.

L'art. 46 prevede invece il divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo per un periodo di 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto medesimo (ed ossia sino al 16 maggio 2020) nonché la sospensione per il medesimo periodo delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. È anche previsto per il medesimo periodo il divieto di procedere al licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (ed ossia per motivo c.d. economico). Problemi applicativi dovuti alla formulazione della norma possono sorgere in merito alle procedure individuali e collettive iniziate prima del 23 febbraio 2020 ed in merito alla estendibilità del divieto di licenziamento individuale ai dirigenti. Ci si chiede anche quali conseguenze potrebbero derivare nell'ipotesi un cui venissero intimati licenziamenti nel periodo di divieto.

Il decreto ha poi introdotto una serie di misure volte ad agevolare i genitori lavoratori introducendo congedi e permessi straordinari. È stato infatti previsto per coloro con figli di età non superiore ai 12 anni un congedo straordinario di massimo 15 giorni al 50% della retribuzione da fruire alternativamente da entrambi i genitori e per coloro con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni il diritto di astensione dal lavoro per il periodo di sospensione delle scuole, senza corresponsione di indennità né contribuzione figurativa, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Anche i permessi di cui all' art. 33 della L. 104/1992 sono incrementati di ulteriori dodici giornate usufruibili a marzo e aprile 2020.

L'art. 26 dispone poi che il periodo trascorso dai lavoratori in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva sia equiparato a malattia e non sia computabile ai fini del periodo di comporto.