Emergenza Covid-19: Commento Circolare INAIL n.22/2020

scritto da Annamaria Laurenzano | Maggio 22, 2020

Facendo seguito alla nostra informativa dello scorso 21 maggio, si riporta di seguito una nota di commento redatta dal nostro Sistema centrale, alla circolare INAIL n.22/2020.

Come noto, la espressa qualificazione del contagio da COVID19 come infortunio sul lavoro introdotta dall'art. 42, comma 2, del DL n. 18/2020 aveva generato notevoli dubbi e perplessità, anche in relazione alle conseguenze del riconoscimento sul piano delle responsabilità penali e civili.

Confindustria ha contestato, in particolare, la legittimità della norma rispetto alla impropria tutela di un rischio generico, le conseguenze sul piano delle responsabilità civili e penali legate al riconoscimento dell'infortunio e la interpretazione dell'Inail, eccessivamente estensiva rispetto al quadro normativo di riferimento.

La circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020 prova a fornire dei chiarimenti rispetto alle considerazioni espresse nelle precedenti del 17 marzo 2020 e del 3 aprile 2020 in merito al riconoscimento del contagio da CIVID19 come infortunio sul lavoro.

La nota dell'Inail, pur manifestando un maggior rigore sul piano probatorio rispetto alle precedenti, non supera (né

questo ruolo può essere riconosciuto ad una circolare amministrativa) i rilevanti dubbi evidenziati da Confindustria ed esperti.

L'Istituto conferma, in primo luogo, che l'evento del contagio si qualifica, ai fini assicurativi, come infortunio sul lavoro e non come malattia professionale. È notorio che le motivazioni di questa scelta risiedono sia in fattori tecnico-scientifici (la causa virulenta viene equiparata, per le modalità rapide di ingresso nell'organismo, come causa violenta) sia giuridici (la maggior difficoltà di prova, per il lavoratore, del nesso di causalità proprio della malattia professionale rispetto alla più semplice occasionalità tipica dell'occasione di lavoro).

Si evidenzia, poi, che la tutela si estende anche al periodo di quarantena o la permanenza domiciliare fiduciaria.

Ci si sofferma, da ultimo, sulla attribuzione degli oneri, precisando che essi non gravano sulla posizione aziendale: osservazione che non supera il fatto che gli stessi sono caricati su tutte le imprese afferenti alla gestione interessata (e, quindi, sono sempre a carico delle imprese). Questo diverso modo di imputare gli oneri alle imprese è legato al fratto che gli eventi tutelati "*sono stati ritenuti a priori frutto di fattori di rischio non direttamente e pienamente controllabili dal datore di lavoro al pari degli infortuni in itinere*": si conferma, quindi, che, nonostante il datore di lavoro non abbia responsabilità "a priori", l'infortunio gli viene comunque attribuito ai fini assicurativi.

Come espressamente evidenziato nella circolare, il regime giuridico dell'infortunio da COVID19 è analogo a quello dell'infortunio *in itinere*. Il chiarimento non aiuta, perché riconoscere addirittura un infortunio *in itinere* da contagio è affermare una sostanziale responsabilizzazione oggettiva del datore di lavoro, nella evidente impossibilità, per il datore di lavoro, di dimostrare una ricostruzione causale del contagio non legata al lavoro.

La circolare si sofferma, poi, sull'accertamento dell'infortunio da contagio, facendo espresso riferimento alla tradizionale impostazione dell'Istituto e ricordando il particolare rigore per l'accertamento dei fatti e delle circostanze che facciano fondatamente desumere che il contagio sia avvenuto in occasione di lavoro.

È questa una precisazione introdotta per tentare di rivedere un orientamento troppo ampio sostenuto in precedenza che, tuttavia, non riduce le criticità della previsione contenuta nell'art. 42, in quanto resta fermo che un rischio generico come quello pandemico diviene rischio professionale, in contrasto con la lettura costituzionale del concetto di rischio professionale.

In ogni caso, l'Istituto evidenzia che le decisioni verranno adottate anche sulla base degli elementi forniti dal datore di lavoro. Si sottolinea, a questo proposito, l'utilità di fornire all'Istituto, in sede di denuncia, ogni elemento che possa consentire di ricondurre il contagio ad occasioni o cause differenti da quelle legate al lavoro.

Il riferimento è alla circolare del 3 aprile scorso che evidenziava, correttamente, che "*il certificato medico dovrà*

essere redatto secondo i criteri di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modifiche, e quindi riportare i dati anagrafici completi del lavoratore, quelli del datore di lavoro, la data dell'evento/contagio, la data di astensione dal lavoro per inabilità temporanea assoluta conseguente al contagio da virus ovvero la data di astensione dal lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria del lavoratore sempre legata all'accertamento dell'avvenuto contagio e, in particolare per le fattispecie per le quali non opera la presunzione semplice dell'avvenuto contagio in relazione al rischio professionale specifico, le cause e circostanze, la natura della lesione e il rapporto con le cause denunciate".

La medesima circolare ricordava opportunamente "*l'importanza di acquisire la certificazione dell'avvenuto contagio, in quanto solo al ricorrere di tale elemento, assieme all'altro requisito dell'occasione di lavoro, si perfeziona la fattispecie della malattia-infortunio e, quindi, con il conseguente obbligo dell'invio del certificato di infortunio è possibile operare la tutela Inail*".

Il datore di lavoro, quindi, deve disporre di questo certificato medico (proveniente dal lavoratore o dall'Inail) per poter svolgere le proprie considerazioni sia in ordine alla verifica dei requisiti dell'art. 53 del dpr n. 1124/1965 per procedere correttamente alla denuncia quando ne ricorrano i presupposti sia alla possibilità di argomentare proprie deduzioni in ordine alla eventuale assenza di occasione di lavoro.

Da ultimo, la circolare si sofferma – per quanto non sia materia di competenza dell'Istituto e non abbia efficacia

alcuna rispetto alla verifica giudiziaria dell'infortunio da contagio – sulle valutazioni in ordine alla imputabilità di eventuali comportamenti omissivi in capo al datore di lavoro quali causa del contagio.

L'Istituto muove le proprie considerazioni dalla affermazione che i piani delle due responsabilità assicurativa e penale o civile si pongono su piani differenti (giustificando eventuali ipotesi di assicurazione senza responsabilità del datore di lavoro, come nel caso dell'infortunio per caso fortuito o per colpa esclusiva del lavoratore), per giungere ad affermare che "*la responsabilità è ipotizzabile solamente in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governative e regionali di cui all'art. 1, comma 14 del decreto legge 16 marzo 2020, n. 33*".

Premesso che non può essere una circolare a stabilire ciò che è reato e cosa non lo è, si conferma la carenza di una disposizione di legge che puntualmente descriva quali siano gli obblighi e le responsabilità del datore di lavoro. Ancora, il riferimento esclusivo all'art. 1, comma 14, del DL n. 33/2020 è errato, in quanto quella norma non contempla i protocolli governativi e attribuisce agli stessi una valenza residuale rispetto a quelli regionali.

In ogni caso, solamente una norma potrebbe tentare di identificare il contenuto dell'obbligo penalmente e civilmente rilevante con quello dei protocolli, riducendo espressamente a questi la portata dell'art. 2087 cc e, quindi, dando finalmente contenuto certo ad una norma la cui funzione di

“norma aperta di chiusura”.

Ciò che lega tutela infortunistica e responsabilità penale e civile è proprio la carenza di un sistema normativo caratterizzato da regole tassative, sia sul versante penalistico e civilistico (governato dall’indeterminato art. 2087 cc) che su quello assicurativo (per effetto della progressiva dilatazione del concetto di occasione di lavoro e malattia professionale).

Dilatazione consacrata proprio dall’art. 42 che qualifica come rischio professionale un rischio palesemente generale, indistintamente letale per l’intera popolazione e non specificamente per i lavoratori per la mancanza di vaccini o medicinali adeguati. Salvo che per il settore sanitario o dell’emergenza, non si può infatti parlare di rischio professionale né specifico né generico aggravato.

Da ultimo, l’Inail richiama la materia del regresso, precisando che esso è esercitabile solamente in presenza di un fatto configurabile come reato perseguibile d’ufficio (ma senza ricordare che occorra sempre e comunque un accertamento della responsabilità penale, anche se in sede civile), per cui non basterebbe un riconoscimento della tutela infortunistica per attivare l’azione di regresso.

Secondo l’Istituto, occorrerebbe, nel caso concreto, la violazione dei protocolli richiamati dall’art. 1, comma 14., del DL n. 33/2020. Oltre a quanto detto sopra in ordine alla portata delle circolari amministrative e alla mancanza, per ora, di una norma ad hoc, va evidenziato che la alluvionale

molteplicità di regole introdotte nel periodo dell'emergenza (decreti-legge, DPCM, ordinanze, protocolli, linee guida, etc.) rende assai difficile individuare la disposizione penale da rispettare.

In conclusione, la circolare Inail tenta di apportare un qualche miglioramento alla ricostruzione della situazione normativa ed interpretativa attuale, ma non rimedia al vulnus di fondo del riconoscimento di un rischio generico come rischio professionale ed alla conseguente attivazione di forme di responsabilità (sostanzialmente) oggettiva legata alla indeterminatezza delle regole, sia sul versante assicurativo sia su quello degli obblighi civili e penali.

Per questo Confindustria ha sollecitato con forza l'introduzione di una disposizione che escluda la responsabilità del datore di lavoro per un rischio non riconducibile al lavoro.

Una richiesta che viene interpretata dal lettore distratto come scudo dalle responsabilità: in realtà le imprese non chiedono di essere si esonerate da una loro responsabilità (il che sarebbe ingiusto) ma da una responsabilità che non hanno e di cui sono state impropriamente gravate.

Lo stesso spostamento dall'alveo della malattia comune gestita dall'Inps a quello della dimensione professionale proprio dell'Inail testimonia la impropria responsabilizzazione dell'impresa, posto che al lavoratore non sarebbe comunque mancata la tutela pubblica della malattia.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

Ambiente: DL Rilancio: misure per l'ambiente

scritto da Fabiana Capasso | Maggio 22, 2020

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n.34 (**DL Rilancio**) è entrato **in vigore il 19 maggio 2020**, data della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Il **Capo VII del Titolo VIII,** dedicato alla **materia ambientale,** ha previsto diversi interventi:

- **227**– vengono stabilite una serie di misure a sostegno delle imprese che operano nelle **zone economiche ambientali (ZEA)**;
- **228 –** misure urgenti in materia di **valutazione di impatto ambientale**, che, al fine di assicurare l'immediato insediamento della Commissione tecnica di verifica, alla luce dell'emergenza sanitaria in atto, vanno a **modificare il testo dell'art. 8 del D.L.vo 152/2006,** eliminando il comma 3 del predetto articolo ed escludendo così l'intervento del Comitato tecnico istruttorio.
- **229** – misure per incentivare la mobilità sostenibile come il "**buono mobilità**", che potrà essere erogato in favore dei residenti maggiorenni nei capoluoghi di Regione, nelle Città metropolitane, nei capoluoghi di

Provincia ovvero nei Comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti, per l'acquisto di biciclette, anche a pedalata assistita, nonché di veicoli per la mobilità personale a propulsione prevalentemente elettrica.

Altre disposizioni di interesse ambientale si rilevano nel **Titolo VI**, dedicato alla **materia fiscale**, che prevede in particolare:

- **Incentivi** per efficientemente energetico, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica dei veicoli elettrici (art.119);
- il rinvio al **1° gennaio 2021** dell'introduzione dell'imposta sul consumo dei manufatti con singolo impego (**plastic tax)** e dell'imposta sul consumo delle bevande edulcorate (**sugar tax**), previste per quest'anno dall'ultima legge di Bilancio (art. 133);
- lo slittamento dei termini approvazione delle tariffe e delle aliquote **TARI** con il termine di approvazione del bilancio di previsione 2020, fissato per il 31 luglio 2020 (art. 138).

Formazione Fondimpresa

scritto da Fabiana Capasso | Maggio 22, 2020

Vi informiamo che per i piani formativi Fondimpresa – in conto sistema – che prevedono aziende collocate sul territorio di Salerno e provincia, la condivisione può essere richiesta direttamente alle parti sociali provinciali, in particolare per i piani metalmeccanici è attiva la commissione paritetica provinciale presso Confindustria Salerno mentre per gli altri

settori le parti firmatarie saranno Confindustria Salerno e le segreterie provinciali di CGL, Cisl e UIL.

Per qualsiasi approfondimento potete contattare i nostri uffici

---

WASTE TO ENERGY PROJECT: progetto di investimento in Egitto

scritto da Fabiana Capasso | Maggio 22, 2020

L'Ambasciata d'Egitto a Roma ci segnala un progetto di investimento nel settore Waste Energy, di cui trasmettiamo in allegato i dettagli.

La deadline per aderire è il 30 maggio 2020.

Per ulteriori informazioni è possibile contattare la National Waste to Energy Committee WMRA (invest@eeaa.org.eg).

Allegati

WASTE TO ENERGY

W2E

Emergenza Covid -19: Semplificazione degli adempimenti per la compilazione delle domande di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario – messaggio Inps n. 2101/2020

scritto da Fabiana Capasso | Maggio 22, 2020

L'Inps con il messaggio n.2101 del 21 maggio 2020, riportato in allegato, fornisce istruzioni riguardo le nuove semplificazioni procedurali, per le domande di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario con causale Covid-19.

L'Istituto in particolare comunica che è stata aggiornata ed implementata la funzione "Copia domanda Cigo" per favorire un più rapido invio di nuove domande basandosi sulle precedenti già inviate.

Inoltre, vengono fornite indicazioni riguardanti la dichiarazione semplificata del fruito Cigo Covid-19. È stata infatti introdotta un'ulteriore facilitazione per dichiarare le giornate di Cigo fruite sulle autorizzazioni con causale Covid-19. L'Istituto, richiamando l'applicazione del criterio di flessibilità introdotto con propria circolare n. 58/2009, fornisce un esempio di calcolo per determinare le settimane di Cigo residue da godere, che si potranno richiedere con una nuova domanda.

Infine, è stata implementata anche la funzione "Duplica

domanda Fondi” per favorire un più rapido invio di nuove domande di assegno ordinario con causale Covid-19.

Allegati

Messaggio numero 2101 del 21-05-2020

Messaggio numero 2101 del 21-05-2020_Allegato n 1

Messaggio numero 2101 del 21-05-2020_Allegato n 2 (1)

Emergenza Covid-19: Tutela infortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- COV-2) in occasione di lavoro – Circolare INAIL n.22/2020

scritto da Francesco Cotini | Maggio 22, 2020

Con la circolare n.22 dello scorso 20 maggio, riportata in allegato, l’Inail fornisce ulteriori istruzioni operative nonché chiarimenti su alcune problematiche sollevate in relazione alla tutela infortunistica da Covid-19 in occasione di lavoro.

La circolare in oggetto, ad integrazione e precisazione delle prime indicazioni fornite con la circolare n. 13 del 3 aprile 2020, ribadisce che l’Istituto, ai sensi dell’art. 42, comma 2 del DL Cura Italia, convertito dalla legge 24 aprile 2020,

n.27, fornisce tutela infortunistica ai lavoratori che hanno contratto l'infezione SARS-Cov-2 in occasione di lavoro, secondo il consolidato principio giuridico che equipara la causa virulenta alla causa violenta propria dell'infortunio.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta copre anche il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria – sempre che il contagio sia riconducibile all'attività lavorativa – con la conseguente astensione dal lavoro.

Gli oneri degli eventi infortunistici del contagio non incidono sull'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico, ma sono posti a carico della gestione assicurativa, a tariffa immutata, e quindi non comportano maggiori oneri per le imprese.

Con la circolare vengono inoltre meglio precisati i criteri e la metodologia su cui l'Istituto si basa per ammettere a tutela i casi di contagio da nuovo coronavirus avvenuti in occasione di lavoro e vengono altresì chiarite le condizioni per l'eventuale avvio dell'azione di regresso, precisando a tal fine che in assenza di una comprovata violazione delle misure di contenimento del rischio di contagio indicate dai provvedimenti governativi e regionali, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro.

Nella circolare, infine, viene chiarito che il riconoscimento dell'origine professionale del contagio non ha alcuna correlazione con i profili di responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contagio medesimo, che è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del D.L. 16 maggio 2020, n.33.

Si rimanda alla lettura della circolare allegata.

circolare Inail n 22 del 20 maggio 2020

Bando per l'assegnazione dei lotti in area del piano per insediamenti produttivi (p.i.p) in località Sant'Antuono (Comune di Polla)

scritto da Maria Rosaria Zappile | Maggio 22, 2020

Sul sito web del Comune di Polla (https://www.comune.polla.sa.it/), è stato pubblicato il bando per l'assegnazione dei lotti di n° 12 (dodici) lotti ricadenti in area P.I.P. in località Sant'Antuono (Comune di Polla), che alleghiamo.

Per la procedura di assegnazione, e per tutto quanto afferisce le finalità del presente Bando, si fa riferimento alle Norme di Attuazione dell'Area PIP ed al Disciplinare per l'assegnazione dei lotti in area P.I.P.

Le richieste di assegnazione dovranno pervenire al protocollo dell'ente entro e non oltre **le ore 12,00 del 19/06/2020**.

Per tutte le informazioni necessarie è possibile contattare l'Assessore alle Attività Produttive del Comune di Polla, Giuseppe Curcio, al seguente recapito telefonico: 348.2711851

Allegato

Bando assegnazione lotti _PIP Sant Antuono (comune Polla)

Emergenza COVID-19/CREDITO DL Liquidità: aggiornamento dati Fondo di Garanzia per le PMI

scritto da Marcella Villano | Maggio 22, 2020

Il Ministero dello Sviluppo Economico e Mediocredito Centrale hanno comunicato stamattina il dato delle **richieste di garanzie pervenute al Fondo di Garanzia** nel periodo dal 17 marzo al 20 maggio 2020: ammontano a 303.714 per un importo di euro 13.847.253.497,96

https://www.mcc.it/primopiano/notizie/superate-le-300mila-domande-al-fondo-di-garanzia/.

La comunicazione rinvia inoltre al sito https://www.fondidigaranzia.it/ dove, oltre al **contatore delle domande, sono disponibili dati regionali e provinciali sulle domande presentate.**

Quanto alle domande approvate, informiamo che nell'ultima riunione del Consiglio di Gestione del Fondo, che si è tenuta martedì 19 maggio 2020, **sono state approvate tutte le operazioni presentate fino al 13 maggio più una parte di quelle arrivate il 14 maggio.** Queste indicazioni sono disponibili alla pagina https://www.fondidigaranzia.it/normativa-e-modulistica/la-prossima-seduta-del-consiglio/. Nella prossima riunione del

Consiglio, che si terrà venerdì 22 maggio (il Consiglio si riunisce due volte a settimana: martedì e venerdì), saranno approvate le operazioni presentate fino al 18 maggio.

Emergenza COVID-19/CREDITO Webinar “Il business plan al tempo del Covid: come costruire le previsioni e presentarsi alle banche” – GIOVEDI’ 28 maggio pv, ore 15.00 – 17.00

scritto da Marcella Villano | Maggio 22, 2020

Il prossimo **giovedì 28 maggio, dalle ore 15.00 alle ore 17.00**, si terrà il webinar ***Il business plan al tempo del Covid: come costruire le previsioni e presentarsi alle banche,*** organizzato in collaborazione con Assolombarda, nell’ambito delle attività di Bancopass.

L’incontro ha l’obiettivo di rispondere a quesiti molto spesso posti in questi mesi di emergenza: **come potrà impattare il Covid-19 sulle strategie e sui numeri delle imprese**? **Perché è ancora più utile** in questo momento di incertezza **parlare di business plan**? **Quanto sarebbe grave chiudere il 2020 con una perdita di bilancio**? Quali **aspetti è importante considerare**

quando si presenteranno le richieste alle banche? Sono solo alcune delle domande a cui i relatori cercheranno di rispondere durante il webinar, utilizzando un approccio concreto, attraverso strumenti ed esempi pratici. Saranno, inoltre, forniti spunti utili a:

- realizzare un check-up delle proprie strategie;
- individuare quali devono e quali potrebbero essere riviste;
- gli impatti sulle proiezioni di bilancio e sui flussi di cassa;
- come individuare la tipologia e l'ammontare di finanziamento necessario;
- come prepararsi al dialogo e alla presentazione delle richieste alle banche.

Al link https://attendee.gotowebinar.com/register/7784124917290312972 è possibile registrarsi per seguire i lavori, che si svolgeranno secondo il programma allegato.

Allegato

WEB_28_05_Bancopass

Emergenza Covid -19 – Decreto Rilancio: nuove misure in materia di lavoro

scritto da Francesco Cotini | Maggio 22, 2020

Come noto è stato pubblicato in G.U. il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto Rilancio) che introduce tra l'altro, misure urgenti in materia di lavoro.

In particolare, vengono rinnovate diverse misure già adottate con il DL 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia) e al contempo ne vengono introdotte nuove, come analizzato di seguito.

CIG / FIS COVID-19

Per quanto concerne il **ricorso agli ammortizzatori sociali**, il D.L. 34/2020 prevede, terminate le 9 settimane previste dal D.L. 18/2020, la possibilità di richiedere l'intervento per ulteriori 5 settimane da fruire entro il 31 agosto 2020 e un ulteriore successivo periodo di 4 settimane decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020.

Viene modificato il termine per la presentazione della domanda per Covid-19. L'istanza deve essere presentata infatti entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e non più quindi, come previsto dal Decreto Cura Italia, entro la fine del 4° mese. Sono fatte salve le ipotesi relative alle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo compreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, per le quali il nuovo termine è fissato al 31 maggio p.v.. Per le domande presentate oltre il termine, il trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda stessa.

È prevista inoltre la possibilità di ricomprendere nelle richieste di Cigo Covid-19 anche i lavoratori assunti dal 17 marzo al 25 marzo 2020.

Nelle more di ricevere tutti i dovuti chiarimenti, Vi inviamo – laddove si ritenga necessario procedere con immediatezza – la richiesta da trasmetterci (e-mail g.baselice@confindustria.sa.it f.cotini@confindustria.sa.

it) per l'attivazione alle OO.SS. di comparto, per il nostro tramite, delle diverse tipologie di ammortizzatore:

- **comunicazione attivazione CIG Ordinaria (per le imprese che pagano il relativo contributo);**
- **comunicazione attivazione FIS – Fondo di Integrazione Salariale (per le imprese che pagano il relativo contributo);**
- **comunicazione attivazione CIG in Deroga (per le imprese con più di 5 dipendenti a cui non si applicano gli ammortizzatori sociali previsti dal d.Lgs. 148\2015, nonché dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, come modificato dal D.L. 34/2020)**

Ulteriori provvedimenti in materia di lavoro

Sul tema dei **congedi e premessi**, è previsto che i congedi retribuiti al 50% per i genitori di figli di età non superiore a 12 anni, previsti dall'art. 23 del D.L. 18/2020, sono aumentati a 30 giorni e la loro fruizione è estesa fino al 31 luglio p.v.. Sono inoltre prorogati i congedi non retribuiti riconosciuti ai genitori di figli fino a 16 anni.

I permessi aggiuntivi ex L.104/1992, già previsti dall'art. 24 del DL Cura Italia, sono estesi a 12 giornate complessive usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Inoltre, si prevede, sino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il diritto a svolgere la **prestazione di lavoro in modalità agile (smart working)**, anche in assenza di accordi individuali, ai lavoratori genitori di almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non ci 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. Altresì viene previsto che la modalità di lavoro agile, limitatamente al periodo di emergenza epidemiologica e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, possa continuare ad

essere applicata ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza di accordi individuali di cui alla legge 81/2017, fermo restando gli obblighi di informativa sulla sicurezza, nonché quelli relativi alla comunicazione dell'attivazione e cessazione che vengono assolti telematicamente.

In materia di **contratti a termine** è prevista la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020 anche senza apposizione delle causali. Tale misura si affianca a quella già prevista dal D.L. 18/2020 che consente di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato a quelle imprese nelle quali, relativamente alle medesime mansioni, sono operanti sospensioni del lavoro o riduzioni di orario in regime di Cig Covid-19.

Viene inoltre modificato l'art. 46 del D.L. Cura Italia, estendendo così da 60 giorni a 5 mesi il **divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo**.

Infine, è esteso al 31 luglio 2020 il termine sino al quale l'assenza dal servizio dei lavoratori con disabilità grave, immunodepressi o con patologie oncologiche (**c.d. lavoratori fragili**) è equiparato al ricovero ospedaliero, con diritto al trattamento economico per malattia.

Allegati

Modello richiesta attivazione assegno ordinario COVID-19

Modello richiesta attivazione CIG IN DEROGA COVID-19

Modello richiesta attivazione CIGO COVID-19