

Informativa 65/2020

24 luglio 2020

ULTIME NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO

Legge 77 del 17/07/2020 di conversione "Decreto rilancio" su SO n.25 alla GU n. 180 del 18/07/2020

In data 19 luglio 2020, è entrata in vigore la Legge n. 77 del 17 luglio 2020 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 (c.d. Decreto "Rilancio").

Sintetizziamo qui di seguito le principali novità di interesse dei datori di lavoro in esso contenute. Inoltre, visto il susseguirsi di indiscrezioni e il proliferare di norme, evidenziamo altre informazioni di rilevante interesse.

1. Smart working semplificato – termina il 31 luglio?
2. Licenziamento GMO – dal 17 agosto torna la libertà di licenziare
3. Durc – proroga di validità
4. Tempo determinato – proroga automatica
5. Congedo genitoriale – dal 19 luglio anche a ore
6. Cassa integrazione Covid – forse altre 18 settimane

⇒ SMART WORKING SEMPLIFICATO

Lo smart working del periodo emergenziale ha beneficiato di notevoli semplificazioni.

Infatti i datori di lavoro hanno potuto attuarlo:

- senza gli accordi individuali previsti dall'articolo 18 della legge n. 81 del 2017
- senza la formazione e informazione in ambito sicurezza (era sufficiente avvalersi del documento generale predisposto dall'INAIL)
- utilizzando anche l'attrezzatura e la connessione del lavoratore

Per attuarlo era quindi sufficiente comunicare la data di decorrenza dello smart working attraverso il portale ClicLavoro che consente l'attivazione della copertura assicurativa INAIL.

La legge di conversione del Decreto Rilancio ha fissato il termine dello smart working semplificato al 31 luglio 2020.

Indiscrezioni giornalistiche ci informano invece che sembrerebbe imminente la proroga fino a fine anno.

⇒ LICENZIAMENTO GMO

La Legge di conversione del Decreto Rilancio ha posto termine al periodo durato 5 mesi di divieto di licenziamento ripristinando la libertà dal 17 agosto.

Il divieto riguardava esclusivamente licenziamenti, individuali e collettivi, per giustificato motivo oggettivo cioè per motivi attinenti la sfera aziendale (contrazione volume d'affari, diversa organizzazione, soppressione mansione, cessazione attività, eccetera).

Il divieto quindi non riguardava i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. Era ed è sempre possibile concludere i rapporti a tempo determinato e l'apprendistato a fine periodo formativo.

Indiscrezioni giornalistiche fanno trapelare la possibilità, su richiesta sindacale, di un prolungamento del blocco dei licenziamenti.

⇒ DURC

La validità dei Durc in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 è prorogata ex lege altri 90 giorni dalla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza ad oggi fissato al 31 luglio 2020 salvo proroghe.

Pertanto alla data di oggi, il Durc, in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 31 luglio 2020, conserva la sua validità fino al 29 ottobre 2020.

⇒ TEMPO DETERMINATO

La legge di conversione del Decreto Rilancio ha introdotto una "proroga automatica e di legge" dei rapporti a tempo determinato compresi quelli in somministrazione di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

Il regime di proroga automatica riguarda anche i contratti di apprendistato ma solo quelli di 1° e di 3° livello restando esclusi i contratti di apprendistato professionalizzante.

Dall'analisi letterale della norma sembrerebbe che la proroga prescindendo da qualunque considerazione della natura e della motivazione del contratto a termine.

Se è condivisibile la proroga automatica, in caso di sospensione lavorativa, del contratto di apprendistato, lo è meno per il rapporto di lavoro a tempo determinato. Si pensi infatti a contratti a termine per ragioni sostitutive per i quali la ragione è venuta meno (rientro in servizio del sostituito o fine commessa/appalto).

In attesa quindi dell'auspicato intervento chiarificatore si consiglia di valutare caso per caso, ponderando i possibili rischi.

⇒ CONGEDO GENITORIALE

La Legge di conversione del Decreto Rilancio ha esteso il periodo nel quale è possibile godere dei 30 giorni di congedo genitoriale fino al 31 agosto.

Dal 19 luglio tale congedo è godibile anche a ore e non più solo a giorni.

Ricordiamo che ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato ha diritto ad usufruire, a decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 agosto 2020, di un congedo indennizzato dall'INPS al 50%, coperto da contribuzione figurativa per assistere i figli di età non superiore a 12 anni o con grave disabilità accertata.

Ovviamente il godimento a ore riguarderà solo i giorni non ancora utilizzati alla data del 18 luglio 2020.

⇒ CASSA INTEGRAZIONE COVID

Ad oggi, in base alla normativa in vigore, sono a disposizione delle aziende del settore industriale e quelle del settore terziario con più di 5 dipendenti :

- a) 14 settimane da godersi prima del 31 agosto (9 settimane + 5 settimane)
- b) 4 settimane da godersi nel periodo 1° settembre – 31 ottobre.

Eccezionalmente è stato concesso il godimento anticipato delle 4 settimane prima del 1° settembre mentre è precluso il godimento delle 4 settimane autunnali alle aziende che entro il 31 agosto non avranno goduto interamente le 5 settimane.

Un dedalo nel quale è davvero difficile orientarsi e programmare l'attività produttiva.

Indiscrezioni giornalistiche parlano di nuove 18 settimane per Covid-19 che saranno messe a disposizione nel prossimo futuro con regole e condizioni tutte da definire.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.