

Trento, 19 marzo 2020

Area servizi integrati  
Ufficio sindacale e lavoro

**Alle  
Società Cooperative**

Circ. n. CIR/73-2020

**D.L. N. 18 DEL 17 MARZO 2020 "CURA ITALIA"  
MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO.**

**Consulenza del lavoro e normativa**

*Come è noto, in data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto-legge n. 18, cd. "Cura Italia", che prevede misure connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19 e finalizzate al potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese. Ai fini di una compiuta applicazione del nuovo decreto-legge si attendono provvedimenti amministrativi e chiarimenti operativi. In questa sede tratteremo le misure introdotte in ambito giuslavoristico, con particolare riferimento al titolo II "Misure a sostegno del lavoro".*

Funzione: Consulenza del lavoro  
Coordinatore del servizio: Diego Bernardi  
Referenti: Anna Montanari, Chiara Ferrari, Federica Bressanini,  
Diego Bernardi, Paolo Pettinella, Monica Perini

Il decreto-legge n.18/2020 è stato pubblicato in G.U. n. 70 lo scorso 17 marzo 2020, ed è entrato in vigore lo stesso giorno. Di seguito si riportano le previsioni normative di carattere giuslavoristico e previdenziale a sostegno di imprese e lavoratori.

**1.**

**CAPO I. MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO – AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Il Capo I del Titolo secondo del Decreto è volto, negli articoli da 19 a 22, ad estendere a tutto il territorio nazionale ed a tutte le categorie di lavoratori dipendenti **misure speciali per la fruizione degli ammortizzatori sociali**, necessari a sostenere il reddito dei lavoratori nelle situazioni di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, connessa all'emergenza sanitaria.

Le misure speciali riguardano sia l'ambito delle Aziende destinatarie del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (C.I.G.O.), sia l'ambito delle Aziende destinatarie delle

prestazioni di "assegno ordinario" (trattamento omologo alla CIGO) da parte dei Fondi di solidarietà bilaterali. Quanto a questi ultimi, per le nostre Cooperative la competenza ad erogare le prestazioni di assegno ordinario, per la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, è del Fondo di solidarietà Intersettoriale della Provincia Autonoma di Trento (fanno eccezione solo le Casse Rurali e Artigiane/Banche di credito cooperativo, che godono di tali prestazioni mediante un Fondo di Solidarietà bilaterale nazionale).

Rientrano perciò nell'ambito di operatività del Fondo di solidarietà del Trentino e beneficiano quindi dell'Assegno ordinario di integrazione salariale le Cooperative di produzione e lavoro e servizi (tranne nel caso di inquadramento previdenziale industria o edilizia, anche per singoli settori), le Cooperative sociali e le Cooperative di consumo, ad eccezione di quelle con più di 50 dipendenti (le imprese commerciali con più di 50 dipendenti sono destinatarie di cassa integrazione guadagni straordinaria - CIGS).

Da notare che in Trentino il Fondo di solidarietà copre tutte le aziende indipendentemente dal numero di dipendenti, a differenza che nel resto d'Italia, dove il FIS (Fondo integrazioni salariali nazionale) copre soltanto le Aziende con più di 5 dipendenti.



#### NOTA

Per quanto riguarda il campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, che esclude il ricorso al Fondo di solidarietà, in linea di massima si può riepilogare quanto segue:

1. Le cooperative del settore industriale (ai fini Inps);
  2. Le cooperative del settore edilizia;
  3. Le cooperative agricole che manipolano e trasformano prodotti agricoli e zootecnici che rientrano nella Legge 240/84 (cantine sociali, caseifici sociali, cooperative ortofrutticole);
- Per le cooperative agricole, le quali sono destinatarie della speciale cassa integrazione guadagni settore agricolo (CISOA), è in corso un approfondimento con l'Inps.

#### **Art. 19: Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario**

L'art. 19 prevede, sia per l'ambito coperto dalla CIGO, sia per l'ambito coperto dall'assegno ordinario del Fondo di solidarietà del Trentino, la **possibilità di ricorrere ad una causale di intervento speciale, denominata "emergenza Covid-19", con regole comuni e parzialmente derogatorie rispetto alle normative proprie dei due ambiti di cui sopra.**

Innanzitutto, le domande potranno essere presentate per tutte le sospensioni e/o riduzioni delle attività determinate dall'emergenza epidemiologica in atto nei periodi intercorrenti tra il 23 febbraio u.s. e il 31 agosto p.v..



## NOTA

Per le domande che fossero già state presentate per il mese di febbraio, in connessione con le ordinanze della giunta provinciale di sospensione dell'attività didattica di ogni ordine e grado, non ci sono ancora chiarimenti da parte dell'Inps circa l'eventuale necessità di ripresentare la domanda con la nuova causale.

I periodi che possono essere coperti con l'assegno ordinario o il trattamento ordinario di integrazione salariale ammontano in totale a 9 settimane. Tale periodo non verrà conteggiato nei limiti previsti dal d.lgs. 148/2015 e verrà neutralizzato in caso di future domande di accesso al Fondo o di richiesta di CIGO.

Vengono inoltre previste alcune deroghe alla procedura ordinaria, e in particolare:

- ✓ si è dispensati da un'applicazione integrale dell'art. 14 d.lgs. 148/2015 ma viene fatto salvo l'onere di informazione, consultazione ed esame congiunto con le OO.SS.. Precisiamo che la comunicazione di informazione al sindacato deve essere preventiva, e in ogni caso quanto più possibile tempestiva rispetto all'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario lavorativo, per le quali verrà chiesto l'ammortizzatore sociale;
- ✓ la domanda telematica può essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa;
- ✓ non verrà effettuata una verifica specifica circa la sussistenza delle causali;
- ✓ non dovrà essere versato il contributo addizionale da parte del datore di lavoro;
- ✓ non è prevista alcuna anzianità minima per beneficiare dell'assegno: l'unico requisito previsto è che il lavoratore sia in forza il 23 febbraio 2020.

Da un punto di vista operativo, si è in attesa dei chiarimenti necessari da parte dell'INPS, che al momento ha sospeso la possibilità di invio delle richieste per adeguare le proprie procedure. Seguirà pertanto ulteriore circolare non appena disponibili ulteriori indicazioni da parte dell'Istituto.



## FLESSIBILITA' E FERIE

Un accenno merita la questione se la richiesta di sospendere i lavoratori in cassa integrazione (CIGO) o in assegno ordinario (Fondo di solidarietà) debba essere preceduta o meno dalla preventiva fruizione degli ordinari strumenti di flessibilità, compresa la fruizione delle ferie residue relative agli anni precedenti, come sembra derivare dalla prassi generalmente attuata dall'Inps in materia di domande di cassa integrazione e delle previsioni del regolamento del Fondo di solidarietà del Trentino (art. 6, comma 10). In tal senso si attendono chiarimenti nei prossimi giorni da parte delle istruzioni operative dell'Inps nonché da parte del Fondo Solidarietà del Trentino, che dovrebbe intervenire con un proprio orientamento in materia.

Per tanto, ci sentiamo di ribadire quanto già fatto presente con la nostra circolare del 6 marzo scorso. In essa abbiamo riferito di una posizione assunta anche da Confcooperative, sulla scorta di chiarimenti amministrativi di cui abbiamo dato conto, in ordine alla possibilità di attivare l'ammortizzatore sociale posticipando la fruizione delle ferie residue. Tale soluzione ci pare anche opportuna sotto il profilo delle relazioni sindacali assunte dalla scrivente nei vari settori in ambito provinciale.

Riteniamo anche che, alla luce di una verosimile interpretazione del Protocollo tra le parti sociali nazionali del 14 marzo scorso (vedi circolare con cui lo abbiamo trasmesso), i permessi contrattuali retribuiti "ROL", ed eventuali banche-ore positive possano legittimamente essere esauriti prima dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale, poiché conformi allo scopo di intervenire proprio a copertura di periodi di staso o riduzione lavorativa.

Restiamo in ogni caso a disposizione con il nostro ufficio sindacale per eventuali consulenze specifiche.

### **Art. 20 e art. 21: Aziende già in cassa integrazione straordinaria o con trattamenti di assegno di solidarietà in corso.**

Gli articoli 20 e 21 disciplinano casi del tutto particolari sui quali non si ritiene di doversi soffermare e che attengono la possibilità di convertire le situazioni di attuale fruizione da parte dell'impresa e dei lavoratori di cassa integrazione straordinaria, oppure di assegni di solidarietà (contratti di solidarietà), nel provvedimento di Cassa integrazione ordinaria con la speciale disciplina di cui all'art. 19.

### **Art. 22: Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga**

Per le imprese ed i lavoratori non tutelati dall'ammortizzatore sociale CIGO né dall'assegno ordinario del Fondo di solidarietà, l'art. 22 prevede che le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano possano riconoscere ai lavoratori delle stesse imprese già in forza alla data del 23 febbraio 2020, trattamenti di Cassa integrazione salariale in deroga (analoga alla cassa integrazione ordinaria), per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa in connessione con l'emergenza Covid -19, negli stessi termini di cui all'art. 19 (massimo 9 settimane successive al 23 febbraio 2020). È richiesta ai datori di lavoro la stipulazione preventiva di accordo con le Organizzazioni sindacali territoriali.

La norma esplicita che per la provincia di Trento la cassa integrazione in deroga sarà gestita dal Fondo di solidarietà del Trentino.

A fronte di tale trattamento di Cassa integrazione in deroga, il lavoratore avrà coperta la contribuzione figurativa, così come accade per gli analoghi trattamenti ordinari. È peraltro prevista solo la modalità di pagamento diretto dell'assegno al lavoratore da parte dell'INPS, mentre gli ammortizzatori ordinari prevedono di norma l'anticipazione dell'assegno da parte del datore di lavoro ed il relativo conguaglio con la denuncia contributiva ad autorizzazione avvenuta da parte dell'INPS.

Quanto alle aree che potrebbero essere interessate dalla Cassa in deroga nella nostra realtà imprenditoriale e cooperativa provinciale, è opportuno attendere la verifica che farà la Provincia con le parti sociali, anche se riteniamo possano esserne beneficiari i settori dell'agricoltura e del commercio per le aziende con più di 50 dipendenti.

## 2.

### **CAPO II. MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO – RIDUZIONE DELL'ORARIO E ALTRE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO.**

Oltre alle misure già indicate sopra in questo secondo capitolo sono previste ulteriori misure a sostegno dei lavoratori, delle famiglie e a sostegno del reddito.

#### **Art. 23: Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19.**

L'articolo 23 del decreto-legge prevede, per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge n. 335 dell'8 agosto 1995, dei lavoratori autonomi:

- ✓ l'istituzione di un congedo straordinario, a favore dei genitori di figli di età non superiore a 12 anni, che può essere richiesto per un periodo continuativo o frazionato. La fruizione del congedo viene riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori per un totale complessivo di 15 giorni ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nel caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che l'altro genitore non sia disoccupato o non lavoratore. Durante il periodo di congedo è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione e i periodi di sospensione sono coperti da contribuzione figurativa. Il limite di età non si applica ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- ✓ un ulteriore congedo non retribuito e senza il riconoscimento della contribuzione figurativa, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;
- ✓ uno specifico congedo per i lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata e per i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari rispettivamente al 50% di 1/365 del reddito e al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera;
- ✓ la possibilità di scegliere, in alternativa ai congedi di cui sopra, per gli stessi lavoratori alla corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.



## **NOTA**

Per poter usufruire dei congedi i lavoratori dovranno presentare richiesta all'Inps con le modalità ed i termini che verranno resi noti dall'Istituto. In attesa della circolare previdenziale, che dovrebbe essere emanata a breve, si ritiene che, essendo la norma già in vigore, il lavoratore, sussistendone i requisiti, ne possa fino ad ora beneficiare, con richiesta al datore di lavoro.

### **Art. 24: Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104.**

La norma prevede un'estensione del permesso per i lavoratori dipendenti che assistano un familiare con handicap grave: dai 3 giorni previsti nella l. 104, il permesso è aumentato di ulteriori 12 giorni complessivi, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 considerati congiuntamente.

Inoltre, viene previsto che il personale sanitario possa fruire del permesso ex l. 104 esteso con modalità compatibili con le esigenze delle aziende e degli enti della sanità nazionale impegnati nella gestione dell'emergenza Covid-19.

### **Art. 26: Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato**

Il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato al periodo di malattia ai fini del trattamento economico spettante al lavoratore interessato. Detto periodo comunque non rileva ai fini del computo del periodo di computo.

Il medico curante redige il certificato di malattia, indicando gli estremi del provvedimento che ha dato corso alla quarantena o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Per il periodo antecedente all'entrata in vigore del Decreto "Cura Italia", sono considerati validi ai fini del riconoscimento della malattia anche i certificati rilasciati dagli operatori sanitari pur in assenza del provvedimento che ha dato corso alla quarantena o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza sanitaria.

Fino al 30 aprile 2020, i periodi di assenza dal lavoro prescritti dall'Autorità sanitaria competente ai lavoratori con handicap grave o qualificati a rischio perché immunodepressi, affetti da patologie oncologiche o sottoposti a terapia salvavita, sono equiparati ai periodi di ricovero ospedaliero.

Nel caso in cui il lavoratore risulti affetto da Covid-19, il medico curante procede con il certificato telematico secondo le modalità ordinarie.

### **Art. 29: Indennità stagionali turismo e stabilimenti termali**

È prevista un'indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020 in favore dei lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali.

#### **Art. 30: Indennità lavoratori del settore agricolo**

L'articolo 30 prevede l'istituzione, a favore degli operai agricoli a tempo determinato, di una indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità, che non concorre alla formazione del reddito, viene riconosciuta ai lavoratori che nell'anno 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo.

Per avere diritto all'indennità, erogata direttamente dall'Inps, è necessario inviare apposita domanda all'Istituto. Modalità e termini sono demandate all'emanazione di circolare illustrativa da parte dell'Inps.

#### **Art. 31: Incumulabilità tra indennità**

Le indennità previste dal presente decreto non sono tra loro cumulabili e non sono riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza.

#### **Art. 32: Proroga termine di presentazione delle domande di disoccupazione agricola nell'anno 2019.**

Per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato viene prorogato il termine di presentazione delle domande di disoccupazione agricola, prevista per il 31 marzo, al 1° giugno 2020. La proroga è valida solo per le domande non ancora presentate per la competenza 2019.

#### **Art. 39: Disposizioni in materia di lavoro agile**

Fino al 30 aprile 2020, ai lavoratori con handicap grave riconosciuto o con obblighi di cura di un familiare affetto da handicap grave è attribuito il diritto a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile ex artt. 18-23 l. 81/2017, purché le caratteristiche della prestazione siano compatibili con tale modalità.

I lavoratori con ridotta capacità lavorativa a causa di comprovate patologie si vedono riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle richieste di svolgimento della prestazione in modalità agile ex artt. 18-23 l. 81/2017.

#### **Art. 43: Contributi alle imprese per la sicurezza e potenziamento presidi sanitari**

Sono stati stanziati 50 milioni di euro da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di disposizione individuale. Tale fondo sarà trasferito dall'INAIL a Invitalia entro il 30 aprile 2020.

#### **Art. 44: Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID19**

È istituito un fondo per il reddito di ultima istanza, finalizzato a garantire il riconoscimento di un'indennità ai lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza

dell'emergenza da COVID19 abbiano cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro. Con successivi decreti dei Ministeri del Lavoro e dell'Economia saranno stabiliti i criteri di priorità e le modalità di attribuzione delle indennità.

#### **Art. 46: Sospensione delle procedure di impugnazione del licenziamento**

Per 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto, al datore di lavoro è fatto divieto di aprire nuove procedure di licenziamento collettivo e di proseguire quelle avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Inoltre, fino alla scadenza del suddetto termine, è fatto divieto al datore di lavoro, a prescindere dal numero dei dipendenti in forza, di recedere dal rapporto di lavoro per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (cd. giustificato motivo oggettivo).

#### **Art. 47: Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare**

Nel periodo compreso tra la pubblicazione del decreto e fino al 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità nell'ambito del rapporto di lavoro non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 cod. civ.; ciò a condizione che sia preventivamente comunicata e documentabile l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri semi residenziali a carattere socio assistenziale, socio educativo, polifunzionale, socio occupazionale, sanitario e socio sanitario.

#### **Art. 63: Premio ai lavoratori dipendenti**

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 € spetta un premio, per il mese di marzo, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 € da rapportare al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

I nostri uffici rimangono a disposizione per fornire la consulenza necessaria.

Cordiali saluti.

Giuliano Bernardi - responsabile

Alessandro Ceschi – direttore generale