

## COVID-19 TEMATICHE HR

Tematica	Disciplina
<p><b>Congedi, bonus, aspettative, permessi</b></p>	<p>A decorrere dal 5 marzo 2020 e sino al 31 luglio 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli di età non superiore ai 12 anni, hanno diritto a fruire, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, di uno specifico congedo (coperto da contribuzione figurativa) per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.</p> <p>Tali congedi sono riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di trenta giorni, a condizione che nello stesso nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.</p> <p>In alternativa alla fruizione dei suddetti congedi, gli stessi beneficiari possono optare per un <i>bonus o più bonus</i> finalizzati all'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> o all'iscrizione a centri estivi o servizi per l'infanzia nel limite massimo complessivo di 1.200 euro.</p> <p>I genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli di età inferiore ai 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo di "<i>chiusura delle scuole</i>", senza diritto ad alcuna retribuzione/indennità, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro (e connesso divieto di licenziamento).</p> <p>I dipendenti titolari di permessi <i>ex art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104</i> hanno diritto ad ulteriori 12 giorni di permesso, usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.</p>
<p><b>Smart Working</b></p>	<p>Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14 è riconosciuto il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito;</li> <li>(ii) lo <i>Smart Working</i> sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</li> </ul> <p>L'onere probatorio con riferimento al secondo requisito si ritiene di facile assoluzione per quei dipendenti che abbiano già svolto la loro prestazione con tale modalità.</p>

<b>Sorveglianza Sanitaria Eccezionale</b>	<p>Tutti i datori di lavoro devono assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale di lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione anche da patologia Covid-19 o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Tale obbligo, ove il datore di lavoro non avesse un medico competente, può essere adempiuto tramite servizi territoriali Inail.</p> <p>L'eventuale inidoneità alla mansione accertata in occasione di tale sorveglianza non può in ogni caso giustificare il licenziamento.</p>
<b>Contratti a termine</b>	<p>È prevista la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, del D.lgs. 81/2015.</p>
<b>Trattamenti di integrazione salariale</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>CIGO o Assegno Ordinario</b> con causale “<i>emergenza COVID-19</i>” <ol style="list-style-type: none"> <li>a. beneficiari: datori di lavoro “industriali” o datori di lavoro iscritti al <i>FIS</i>, purché occupino mediamente più di cinque dipendenti;</li> <li>b. destinatari: tutti i dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020;</li> <li>c. copertura: dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 (con possibile estensione al 31 ottobre 2020);</li> <li>d. durata massima: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 settimane fruibili dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020;</li> <li>- ulteriori 5 settimane (per un totale, quindi, di 14 settimane), sempre fruibili fino al 31 agosto 2020, per quei datori di lavoro che abbiano già interamente beneficiato di 9 settimane di integrazione salariale;</li> <li>- eventuali ulteriori 4 settimane (per un totale, quindi, di 18 settimane), fruibili dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ma solo ove ancora disponibili fondi finanziari (per i dipendenti di datori operanti nei settori turismo, fiere e congressi, queste 4 settimane possono essere usufruite anche prima del 1° settembre 2020, ove siano già state interamente fruite 14 settimane di intervento);</li> </ul> </li> <li>e. misura: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori interessati per le ore di lavoro non prestate (nei limiti di: 998,18 euro (lordi) per le retribuzioni fino a 2.159,48 euro; di 1.199,72 euro (lordi) per le retribuzioni che superano i 2.159,48 euro);</li> <li>f. obbligatoria la procedura di informazione e consultazione sindacale: di durata breve (3 giorni a decorrere dalla comunicazione preventiva) e semplificata, anche in via telematica.</li> </ol> </li> <li>2. <b>CIGO per società già in CIGS o in Solidarietà</b> Le società che hanno in corso un trattamento di CIGS o di Solidarietà possono presentare domanda di concessione del trattamento di CIGO con causale “<i>emergenza COVID-19</i>”.</li> <li>3. <b>Trattamenti di integrazione salariale in deroga</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. beneficiari: tutti i datori di lavoro del settore privato esclusi dai trattamenti di integrazione salariale;</li> <li>b. destinatari: tutti i dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020;</li> </ol> </li> </ol>

- c. copertura: dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 (con possibile estensione al 31 ottobre 2020);
- d. durata massima:
  - 9 settimane fruibili dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020;
  - ulteriori 5 settimane (per un totale, quindi, di 14 settimane), sempre fruibili fino al 31 agosto 2020, per quei datori di lavoro che abbiano già interamente beneficiato di 9 settimane di integrazione salariale;
  - eventuali ulteriori 4 settimane (per un totale, quindi, di 18 settimane), fruibili dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ma solo ove ancora disponibili fondi finanziari (per i dipendenti di datori operanti nei settori turismo, fiere e congressi, queste 4 settimane possono essere usufruite anche prima del 1° settembre 2020, ove siano già state interamente fruite 14 settimane di intervento);
- e. misura: 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori interessati per le ore di lavoro non prestate (nei limiti di: 998,18 euro (lordi) per le retribuzioni fino a 2.159,48 euro; di 1.199,72 euro (lordi) per le retribuzioni che superano i 2.159,48 euro);
- f. necessità accordo (anche in via telematica) con organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, ad eccezione dei datori con meno di 5 dipendenti.

**Licenziamenti individuali (per GMO) e collettivi**

A decorrere dal 17 marzo 2020 è precluso per 5 mesi (*i.e.* fino al 17 agosto 2020) l'avvio di procedure di licenziamento collettivo. Nello stesso periodo, devono intendersi sospese le procedure di licenziamento collettivo (e i relativi termini) già avviate dopo il 23 febbraio 2020, nonché le procedure di licenziamento individuale per GMO già avviate ai sensi dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

È altresì precluso, sempre fino al 17 agosto 2020, qualsivoglia licenziamento individuale motivato da giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, legge 15 luglio 1966, n. 604.

Continuano dunque ad essere ammessi i soli licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, o per giusta causa, o per mancato superamento della prova, o per superamento del periodo di comporto. Altri permessi dovrebbero essere i licenziamenti dei dirigenti, non applicandosi loro la legge 15 luglio 1966, n. 604.

Il divieto di licenziamento non si applica qualora il personale interessato dal licenziamento sia impiegato nell'ambito di un appalto cessato e venga riassunto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore (in forza di legge, o di contratto collettivo o di clausola contenuta nel contratto d'appalto medesimo).

È prevista la possibilità di revoca dei licenziamenti individuali per GMO comunicati nel periodo 23 febbraio/17 marzo 2020, purché contestualmente il datore di lavoro faccia richiesta di trattamento di integrazione salariale con effetto dalla stessa data del comunicato licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intenderà ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.