

Decreto Legge n. 34/2020 c.d. “Decreto Rilancio” convertito nella Legge n. 77 del 17 luglio 2020 – Misure a tutela di famiglie, lavoratori e imprese

SOSTEGNO ALLE IMPRESE E ALL'ECONOMIA	
<p>Contratto di rete con causale di solidarietà (Art. 43 bis)</p>	<p>La legge di conversione introduce il nuovo art. 43 bis col quale, al fine di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali in realtà colpite da crisi economiche in seguito a crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti, si offre la possibilità alle aziende, per l'anno 2020, di stipulare contratti di rete, appoggiandosi agli istituti del distacco e della codatorialità.</p> <p>Le aziende dovranno perseguire le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • offrire impiego a lavoratori di imprese partecipanti alla rete i cui posti di lavoro sono a rischio; • inserire lavoratori che abbiano perso il posto a seguito di chiusura di attività o di crisi d'impresa; • inserire figure professionali con l'obiettivo di rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi. <p>Ai fini della validità, il contratto di rete necessita della sottoscrizione delle parti con assistenza di organizzazioni datoriali rappresentative a livello nazionale presenti nel CNEL.</p> <p>Le modalità operative saranno stabilite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p>
MISURE IN FAVORE DEI LAVORATORI	
<p>Inserimento al lavoro dei <i>care leavers</i> (Art. 67 bis)</p>	<p>Con l'introduzione dell'art. 67 bis la legge di conversione attribuisce la quota di riserva di cui all'art. 18, comma 2, della L. n. 68/1999 (quota attribuita, a titolo di esempio, in favore di orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio) anche a coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria (cd. care leavers).</p> <p>Le aziende che con più di 50 dipendenti potranno dunque assumere anche queste tipologie di lavoratori ai fini della copertura della quota di riserva prevista per legge.</p>
<p>Cassa integrazione in deroga (Art. 70 bis)</p>	<p>La legge di conversione ha recepito quanto già disposto nel D.L. 52/2020, confermando in particolare che le ulteriori quattro settimane a copertura di periodi di sospensione/riduzione, connessi all'emergenza COVID-19, inizialmente richiedibili dal 1° settembre al 31 ottobre 2020, possano essere fruiti anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre.</p> <p>Resta ferma in ogni caso la durata massima complessiva di 18</p>

	<p>settimane, considerando cumulativamente i trattamenti riconosciuti.</p>
<p>Modifiche all'articolo 103 in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza (Art. 81)</p>	<p>Nel corso della procedura di conversione è stato abrogato il comma 1 dell'art.81, il quale prevedeva che i documenti unici di regolarità contributiva (DURC) in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservassero validità sino al 15 giugno 2020.</p> <p>A seguito di tale abrogazione, pertanto, anche per il DURC trova applicazione la disciplina del D.L. 18/2020, che aveva già disposto la proroga della validità di tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020, per i successivi 90 giorni dalla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza.</p> <p>Come espressamente chiarito dall'INAIL in una nota del 3 agosto 2020, la proroga dello stato di emergenza (fino al 15 ottobre 2020) non produce, però, effetti sul periodo di validità dei DURC, che, pertanto, conservano validità fino al 29 ottobre 2020.</p>
<p>Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemologica da COVID-19 (Art. 84)</p>	<p>La conversione in legge del cd. Decreto Rilancio ha ampliato la platea di lavoratori beneficiari delle indennità COVID-19.</p> <p>I lavoratori intermittenti dello spettacolo che non abbiano accesso a trattamenti di integrazione salariale hanno diritto all'indennità di euro 600 per i mesi di aprile e maggio, qualora non siano titolari di pensione e abbiano versato almeno 30 contributi giornalieri nel 2019 al Fondo lavoratori dello spettacolo per un reddito non superiore a euro 50.000.</p> <p>La medesima indennità per ciascuno dei mesi di aprile e maggio viene riconosciuta anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che abbiano versato almeno 7 contributi giornalieri nel 2019, dai quali derivi un reddito non superiore a euro 35.000.</p> <p>Ai lavoratori intermittenti dello spettacolo è corrisposta la sola indennità di intermittenti e non anche quella dei lavoratori dello spettacolo.</p>
<p>Lavoro agile (Art. 90)</p>	<p>In sede di conversione, il diritto al lavoro agile previsto dall'art. 90 del D.L. 34/2020 è riconosciuto non solo ai genitori con almeno un figlio minore di 14 anni, ma, in base alle valutazioni dei medici competenti, di tale diritto possono beneficiare anche i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche, dallo svolgimento di terapie salvavita o anche da comorbilità, che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale prevista dallo stesso decreto.</p> <p>Ai fini del riconoscimento di tale diritto, la modalità di lavoro in</p>

	<p>smart working deve, però, risultare compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.</p>
<p>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine (Art. 93)</p>	<p>Viene aggiunto il comma 1 bis il quale prevede la proroga dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i contratti di apprendistato di alta formazione per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza da COVID- 19.</p> <p>La stessa previsione di proroga si applica ai contratti a tempo determinato.</p> <p>Si tratterebbe, pertanto, di una proroga obbligatoria per il datore di lavoro.</p> <p><i>(L'articolo è già stato tuttavia abrogato dal successivo D.L. 104/2020, cd. "Decreto agosto", che dovrà essere convertito in legge entro il 13 ottobre 2020).</i></p>
<p>Lavoratori frontalieri (Art. 103 bis)</p>	<p>Con la conversione in legge viene introdotto l'art.103 bis il quale riconosce una tutela nei confronti dei lavoratori frontalieri.</p> <p>Si autorizza, infatti, una spesa di 6 milioni di euro per l'erogazione di contributi a favore di tale categoria di lavoratori, i quali, ai fini del riconoscimento, dovranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • essere residenti in Italia e svolgere attività in Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali o in Paesi confinanti o limitrofi extra-UE regolamentati da appositi accordi bilaterali (tra i quali, ad esempio, la Svizzera); • essere titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori subordinati o titolari di partita IVA che abbiano volontariamente cessato il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e non possiedano requisiti per beneficiare delle misure di sostegno al reddito previste dal D.Lgs. 22/2015 e dal D.L. 18/2020. <p>I criteri di spettanza del beneficio saranno definiti in un apposito decreto interministeriale.</p>