

*Napoli, 31 luglio 2020*

## **CIRCOLARE INFORMATIVA N. 25/2020**

*D.L. n. 34/2020 convertito in legge n. 77/2020*

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che, in data 18 luglio 2020 risulta convertito in legge n. 77/2020 il Decreto Legge n. 34/2020 (c.d. Decreto “Rilancio”). A tal riguardo, corre l’obbligo di precisare che, in sede di conversione del citato Decreto Legge, all’art. 93 risulta inserito il comma 1-bis che prevede, espressamente: *“Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell’attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Premesso quanto innanzi e tenuto conto di quanto sopra specificato, si comunica che la scadenza dei contratti a termine (ivi compreso i contratti di apprendistato, stagionali e di somministrazione), in essere alla data del 19 luglio 2020 (data di entrata vigore della legge di conversione n. 77/2020), deve essere, automaticamente, prorogata per la durata dell’intero periodo di sospensione dell’attività lavorativa, a seguito dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 (sospensione dell’attività lavorativa a seguito di cassa integrazione e/o lavoratori collocati in ferie). Pertanto e per doverosa informazione, si comunica che sarà cura di questo Studio aggiornare le scadenze dei contratti a termine, ivi compreso i contratti stagionali. A tal riguardo si fa presente che, trattandosi di una proroga imposta per legge, la stessa dovrà considerarsi come “periodo neutro” ai fini di quanto appresso specificato:

- 1) durata massima del contratto a termine;
- 2) superamento dei 12 mesi e conseguente requisito della causale;
- 3) numero massimo di proroghe;
- 4) diritto di precedenza nelle assunzioni.

Resta confermato inoltre che, ai sensi dell’art. 93, comma 1, della citata legge 77/2020, tutti i contratti a termine, già in essere alla data del 23 febbraio 2020, possono essere prorogati/rinnovati, senza l’inserimento della causale e tanto fino a tutto il 30 agosto 2020, salvo ulteriori proroghe.

Con l’occasione, si comunica, altresì, che all’art. 88 della legge 77/2020, risulta istituito il Fondo Nuove Competenze (riduzione dell’orario di lavoro compensato con i piani di formazione). Con tale Fondo, costituito presso l’ANPAL, le imprese, la cui organizzazione risulta mutata a seguito dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno la possibilità di rimodulare l’orario di lavoro e parte dello stesso viene finalizzato a percorsi di natura formativa. Tutto questo previa sottoscrizione, entro e non oltre il 31 dicembre 2020, di contratti collettivi di lavoro a livello aziendale o territoriale o mediante la sottoscrizione di accordo con associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. L’accordo in questione dovrà indicare sia il numero dei lavoratori coinvolti, nonché le ore di formazione che, per il momento, non possono superare le 200 ore per ciascun addetto.

*MARIA CAFASSO - Consulente del Lavoro*

I - 80122 Napoli (NA)

Vico Dattero a Mergellina 11

Tel. +39 081 7613065 - Fax +39 081 2461838

[mariacafasso@cafassoesterinoec.it](mailto:mariacafasso@cafassoesterinoec.it)

[www.esterinocafasso.it](http://www.esterinocafasso.it)

N. iscrizione all’Ordine 1438

Partita Iva 04045231216

Lo stesso accordo, tra l'altro, dovrà stabilire i fabbisogni formativi del datore di lavoro da sviluppare ed il relativo adeguamento necessario per riqualificare il lavoratore. A tal riguardo, si precisa che, una volta sottoscritto l'accordo a livello aziendale e/o territoriale, dovrà essere presentata apposita istanza sul portale dell'ANPAL che, a sua volta, provvederà a determinare l'importo, sotto forma di sgravio contributivo, a favore del datore di lavoro. Tale sgravio, a cura dell'INPS e con cadenza trimestrale, sarà riconosciuto a favore dello stesso datore di lavoro. Ad ogni modo e per completezza d'informazione, si comunica che tale Fondo sarà operativo solo successivamente all'emanazione del relativo decreto attuativo.

In riferimento all'art. 60 della legge 77/2020, si comunica che a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, le Regioni, le Province Autonome, gli altri Enti territoriali e le Camere di Commercio, possono adottare misure di intervento, utilizzando le proprie risorse finanziarie, al fine di contribuire ai costi salariali, ivi compreso le quote contributive ed assistenziali delle imprese, dei lavoratori autonomi e tanto allo scopo di salvaguardare i livelli occupazionali. A tal riguardo, corre l'obbligo di precisare, che gli aiuti in questione saranno operativi solo a seguito di delibera specifica da parte delle regioni od Enti competenti.

Resta confermato, inoltre, che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 ed ai sensi dell'art. 90 della legge 77/2020, i genitori lavoratori-dipendenti del settore privato, che hanno almeno un figlio di età inferiore ai 14 anni, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (smart working), anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi e della compatibilità delle caratteristiche della prestazione lavorativa. Quanto precede, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa od altro genitore disoccupato. Tale possibilità, prevista dal citato art. 90 della legge 77/2020, è rivolta anche ai lavoratori c.d. "fragili" (immunodepressi, soggetti con patologie oncologiche o soggetti che abbiano in corso terapie salvavita), i quali, in ragione di uno stato di salute, che li espone ad una situazione di maggior possibilità di rischio da contagio da COVID-19, possono espletare la propria attività lavorativa in modalità agile (smart working). Si comunica che, ad oggi, la prestazione lavorativa, in modalità agile (smart working), con procedura semplificata, è prevista fino a tutto il 31 luglio 2020, termine che, probabilmente, verrà prorogato fino a tutto il 15 ottobre 2020, tenuto conto della proroga dello stato di emergenza.

Risulta, inoltre, confermato il divieto di licenziamento del personale dipendente fino a tutto il 17 agosto 2020. Pertanto, tutti i datori di lavoro non possono licenziare il personale dipendente per giustificato motivo oggettivo, ivi compreso i licenziamenti collettivi avviati ai sensi della legge 223/91. Tale termine risulta prolungato nella misura di cinque mesi, in luogo dei 60 giorni previsti dal precedente Decreto (Decreto "Cura Italia"). Si tenga conto, ad ogni modo, che i licenziamenti di seguito indicati risultano esclusi dal citato blocco:

- licenziamenti per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova;
- licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;
- licenziamenti del lavoratore domestico;

- licenziamenti dei dirigenti;
- licenziamenti di un apprendista al termine del periodo di apprendistato;
- risoluzioni consensuali.

Si precisa inoltre che, a seguito della conversione in legge del Decreto Rilancio, risulta prorogata fino a tutto il 31 ottobre 2020 la validità dei DURC, in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 31 luglio 2020.

Si aggiunge inoltre che, a seguito dell'introduzione del comma 1-bis dell'art. 80 della legge 77/2020, risultano modificati i termini riguardanti il trasferimento di azienda, prevedendo che fino al 17 agosto 2020, nel caso in cui non sia stato raggiunto l'accordo con le Organizzazioni Sindacali, la procedura di cui all'art. 47, comma 2, della legge 428/90, non può avere una durata inferiore ai 45 giorni rispetto ai 10 giorni, precedentemente previsti dalla normativa. Di conseguenza, la procedura si intende esperita solo dopo il decorso infruttuoso di 45 giorni di trattativa, ripetersi, in caso di mancato accordo tra le parti.

Su tutto quanto precede, ad ogni modo, questo Studio rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Con molte cordialità e saluti.

*Maria Cafasso*  
