

la ripartenza dopo l'emergenza  
COVID-19.

le novità del decreto «Rilancio».  
(D.L. n. 34 del 19/05/2020)



# Effetti del lockdown sulle politiche organizzative



# Modifiche all'articolo 46 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 80 del Decreto «Rilancio»)

- Tale norma reca modifiche all'articolo 46 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. Decreto «Cura Italia»), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, **portando da «60 giorni» a «cinque mesi»** il termine entro il quale sono vietati i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi e sono sospese le procedure dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in corso, di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 1966.
- Viene inoltre concessa la possibilità al datore di lavoro, che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, di revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione speciale (con causale Covid-19) decorrente dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

# Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 46 della L. n. 27/2020)

- 1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per **cinque mesi** nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. **Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.**

## Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 46 della L. n. 27/2020)

- **1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.**

# Lavoro agile (art. 90 del Decreto «Rilancio»)

- 1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (31.7.2020 n.d.r.), i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno **almeno un figlio minore di anni 14**, 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 o che non vi sia genitore non lavoratore, **hanno diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, **e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.**
- 2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

## Lavoro agile (art. 90 del Decreto «Rilancio»)

- 3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, **può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato**, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, **anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti**; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

# smart working e modalità di svolgimento della prestazione

- Il **DPCM 17 maggio 2020** prevede che, **in ordine alle attività professionali, sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile** per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.
- **L'art. 39 della L. n. 27/2020** prevede che, **fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19**, i **lavoratori disabili** nelle condizioni di cui all'art. 3, c. 3, della L. 104/92 **o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità** nelle condizioni di cui al medesimo articolo, **hanno diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, **a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione**. Ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa **è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento** delle prestazioni lavorative in modalità agile.

smart working e modalità di svolgimento della prestazione

- **L'art. 87 della L. n. 27/2020** prevede che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, **il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni** che, conseguentemente, limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla normativa in materia di lavoro agile.
- **Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile**, anche nella forma semplificata, le amministrazioni utilizzano **gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti**, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. **Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge** e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.
- V. anche **l'art. 263 del. D.L. n. 34/2020** in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

- In accordo con il Governo il 14 marzo 2020 sindacati e imprese hanno firmato un protocollo per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dal possibile contagio da Covid-19 e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.
- La precipua finalità del protocollo è quella di favorire la prosecuzione delle attività produttive in presenza delle necessarie condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.
- Il documento, che consiste in **13 punti**, è stato rinnovato ed **integrato in data 24 aprile 2020 ed è stato reso obbligatorio per chiunque**, per espressa indicazione del DPCM 26 aprile 2020, che lo inserisce fra i propri allegati.

1. Informazione
2. Modalità di ingresso in azienda
3. Modalità di accesso dei fornitori esterni
4. Pulizia e sanificazione in azienda
5. Precauzioni igieniche personali
6. Dispositivi di protezione individuale
7. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)
8. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)
9. Gestione entrata e uscita dei dipendenti
10. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione
11. Gestione di una persona sintomatica in azienda
12. Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS
13. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 1. Informazione

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori, e chiunque entri in azienda, sulle disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali depliant informativi.
- In particolare, le informazioni riguardano:
  - l'obbligo di restare a casa con febbre oltre 37.5. In presenza di febbre (oltre i 37.5) o altri sintomi influenzali vi è l'obbligo di rimanere al proprio domicilio e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

- l'accettazione di non poter entrare o permanere in azienda, e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo: sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.;
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda. In particolare: mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene;
- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 2. Modalità di ingresso in azienda

- Il personale, prima di entrare nella sede di lavoro, potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se questa risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso. Le persone in tale condizione saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine.
- Non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.
- Il personale, e chiunque intenda fare ingresso in azienda, non può accedere se negli ultimi 14 giorni ha avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 3. Modalità di accesso di fornitori esterni

- Al fine di ridurre le possibilità di contatto con il personale, l'accesso di fornitori esterni deve essere regolato attraverso l'individuazione di procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite.
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno occorre individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera.
- Anche l'accesso ai visitatori deve essere limitato: qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione, etc.), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 4. Pulizia e sanificazione in azienda

- L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.
- Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dell'area secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute e alla ventilazione dei locali.
- Nelle aree geografiche a maggiore endemia o nelle aziende in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, come da circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 5. Precauzioni igieniche personali

- È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani. L'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani e raccomanda la frequente pulizia delle stesse con acqua e sapone. I detergenti devono essere accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili.

## 6. Dispositivi di protezione individuale

- Qualora l'attività lavorativa imponga una distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative, è necessario l'uso delle mascherine e di altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, etc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 7. Gestione spazi comuni

- L'accesso agli spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack, etc.) è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.
- Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.
- Va garantita la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera con detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 8. Organizzazione aziendale

- In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo dell'emergenza Covid-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai CCNL e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:
  - disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza;
  - procedere a una rimodulazione dei livelli produttivi;
  - assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili;

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

- utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali;
- utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali o, se non fosse sufficiente, utilizzare i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti, nonché sospendere ed annullare tutte le trasferte e i viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordati o organizzati.
- È altresì necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso la rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali.

## 9. Gestione entrata ed uscita dei dipendenti

- Vanno favoriti orari di ingresso/uscita scaglionati dei lavoratori per evitare, il più possibile, contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## **10. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione**

- Gli spostamenti all'interno dell'azienda devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.
- Non sono consentite le riunioni in presenza. Se necessarie ed urgenti, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e la pulizia e areazione dei locali.
- Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati.
- È comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart working.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## 11. Gestione di una persona sintomatica in azienda

- Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento e a quello degli altri presenti dai locali.
- L'azienda avverte immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il Covid-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.
- L'azienda inoltre collabora con le Autorità Sanitarie per la definizione degli eventuali «contatti stretti» di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone Covid-19.

# Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

## **12. Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS**

- Il medico competente collabora con il datore di lavoro e RLS (Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza) / RLST (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) e segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy.
- Alla ripresa delle attività è opportuno che sia coinvolto il medico competente per le identificazioni dei soggetti con particolari situazioni di fragilità e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID-19.

## **13. Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione**

- È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

# Le linee guida Inail-Iss per ristoranti e stabilimenti balneari

- Due nuovi documenti tecnici, realizzati dall'**Inail** in collaborazione con l'**Istituto superiore di sanità (Iss)**, forniscono raccomandazioni sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del nuovo coronavirus nella fase 2 nei settori della **ristorazione** e delle attività ricreative di **balneazione**.
- Le pubblicazioni, approvate dal **Comitato tecnico scientifico il 10 maggio 2020**, si articolano in **due parti**: la prima dedicata all'analisi di scenario dei settori di riferimento e la seconda alle ipotesi di misure di sistema, organizzative, di prevenzione e protezione.
- Entrambi i documenti si soffermano anche sulle **misure specifiche per i lavoratori**, in linea con quanto riportato nel **Protocollo** condiviso tra le parti sociali.
- Oltre a un'informazione di carattere generale sul **rischio da Covid-19**, al personale devono essere impartite istruzioni mirate, con particolare riferimento alle specifiche **norme igieniche** da rispettare e all'utilizzo dei **dispositivi di protezione individuale**. Va comunque ribadita la necessità di una corretta e frequente **igiene delle mani**, attraverso la messa a disposizione in punti facilmente accessibili di appositi dispenser con soluzione idroalcolica.

# Ordinanza della Regione Lombardia n. 547 del 17.05.2020

- Il provvedimento prevede alcune prescrizioni per i datori di lavoro, **più restrittive di quelle statali**, per garantire la tutela della salute in tutti i luoghi di lavoro nella regione Lombardia (es. attività produttive, uffici, negozi, attività aperte al pubblico etc.).
- **Le misure sono valide dal 18 al 31 maggio 2020.**
- I datori di lavoro dovranno osservare le seguenti prescrizioni:
  - **il datore di lavoro o un suo delegato deve sottoporre il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, al controllo della temperatura corporea.** Questa operazione deve essere effettuata anche quando, durante l'attività, il lavoratore dovesse manifestare i sintomi di infezione respiratoria da COVID – 19 (es. tosse, raffreddore, congiuntivite). Se la temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso o la permanenza nei luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione devono essere momentaneamente isolate e non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede;

# Ordinanza della Regione Lombardia n. 547 del 17.05.2020

- **il datore di lavoro comunicherà tempestivamente tale circostanza**, tramite il medico competente di cui al D.L. n.81/2008 e/o l'ufficio del personale, **all'ATS territorialmente competente**, la quale fornirà le opportune indicazioni cui la persona interessata dovrà attenersi;
- **è fortemente raccomandato anche rilevare la temperatura dei clienti/utenti, prima dell'accesso**. Con temperatura superiore a 37,5°, non sarà consentito l'accesso e la persona dovrà contattare il proprio medico curante;
- **è fortemente raccomandato scaricare e utilizzare l'app "AllertaLom"**, il questionario "CercaCovid" deve essere compilato quotidianamente da parte del datore di lavoro e da tutto il personale.
- Il mancato rispetto delle misure indicate in tale ordinanza è sanzionato secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33.

# Decreto legge 34/2020. Ammortizzatori sociali e novità.



# Art. 68 – modifiche all'Art. 19 D.L. 18/2020

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

- 1. I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale «emergenza COVID-19», **per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiamo interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter.**

## Art. 68 – modifiche all'Art. 19 D.L. 18/2020

- **Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane. Ai beneficiari di assegno ordinario di cui al presente articolo e limitatamente alla causale ivi indicata spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n.69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.”;**

# Art. 68 – modifiche all'Art. 19 D.L. 18/2020

- 2. I datori di lavoro che presentano la domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, del medesimo decreto legislativo, **per l'assegno ordinario, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.** La domanda, in ogni caso, deve essere presentata **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione** o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

## Art. 68 – modifiche all'Art. 19 D.L. 18/2020

- **2 bis. Qualora la domanda sia presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.**
- **2 ter. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020. Per le domande presentate oltre il predetto termine, si applica quanto previsto nel comma 2 bis.**

## Art. 68 – modifiche all'Art. 19 D.L. 18/2020

- 3. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste. Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.
- **6-bis. Le risorse di cui al comma 6 sono assegnate ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e trasferite previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.”**

## Art. 68 – modifiche all'Art. 19 D.L. 18/2020

- 8. I lavoratori destinatari delle norme di cui al presente articolo devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del **25 marzo 2020** e ai lavoratori stessi non si applica la disposizione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

# Art. 70 – modifiche all'art. 20 d.L. 18/2020

## Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in cigs.

- 1. Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 19 e **per una durata massima di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiamo interamente fruito il periodo precedentemente concesso. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 73-bis.** La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

# Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

## **Nuove disposizioni per la cassa integrazione in deroga.**

- 1. Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della riduzione o sospensione del rapporto di lavoro e comunque **per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane. Le predette ulteriori cinque settimane sono riconosciute secondo le modalità di cui all'articolo 22-ter e tenuto conto di quanto disciplinato dall'articolo 22-quater.**

## Art. 70 – modifiche all’art. 22 d.L. 18/2020

- **È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell’articolo 22-ter. Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.** Per i lavoratori sono riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. Il trattamento di cui al presente comma, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. L'accordo di cui al presente comma non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

## Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

- **Nel terzo comma dell'art. 22 D.L. 18/2020 sono state sostituire le parole «23 febbraio» con «25 marzo».**
- **4-bis. Ai sensi dell'articolo 126, commi 7 e 8, e ai fini della relativa attuazione, l'INPS comunica settimanalmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze le risultanze, anche in via prospettica, delle autorizzazioni e delle erogazioni in relazione alle risorse ripartite tra le singole regioni e province autonome. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 30 giugno 2020 si provvede ad individuare le somme ripartite e non corrispondenti ad autorizzazioni riconosciute e le somme non ripartite al fine di renderle disponibili all'INPS per le finalità di cui all'articolo 22-ter, fermo restando quanto previsto dall'articolo 126, commi 7 e 8.**

## Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

- 6- Per il trattamento di cui la comma 1 non si applicano le disposizione di cui all'art. 19, comma 2, primo periodo del presente decreto. Il trattamento può essere concesso esclusivamente con le modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, applicando la disciplina di cui all'art. 44, comma 6-ter, D.lgs 148/2015.

**Il datore di lavoro è, in ogni caso, obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale.**

# Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

- Dopo il comma 6 è stato aggiunto:  
**“6-bis. Esclusivamente per i datori di lavoro di cui all'ultimo periodo del comma 4 il trattamento di cui al comma 1 può, altresì, essere concesso con la modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148”.**
- **Art. 7 d.lgs 148/2015 – modalità di erogazione**
  - **1. Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.**
  - **2. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.**

## Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

- **3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore del presente decreto, i sei mesi di cui al primo periodo decorrono da tale data.**
- **4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.**

## Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

- **5. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.**

## Art. 70 – modifiche all'art. 22 d.L. 18/2020

- **8-sexies.** Per l'anno 2020, al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, possono concedere ulteriori periodi di trattamenti di integrazione salariale in deroga nel limite della durata massima indicata al comma 8-quater, utilizzando le risorse residue di cui all'articolo 44, comma 6-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ove non previamente utilizzate ai sensi del comma 3 dell'articolo 26-ter del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e dei commi 8-quater e 8-quinquies del presente articolo, previo accertamento delle stesse di intesa con INPS e comunicazione delle medesime al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni e alle province autonome interessate. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, non possono in ogni caso in ogni caso essere emessi altri provvedimenti concessori.

# Art. 71 - ulteriore modifiche in materia di integrazioni salariali

## Art. 22 Ter - Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali

- 1. Al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative rispetto a quella assicurata dai rifinanziamenti delle misure di cui agli articoli da 19 a 22 è istituito nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali apposito capitolo di bilancio con dotazione per l'anno 2020 pari a 2.740,8 milioni di euro. Le predette risorse, che costituiscono in ogni caso limite massimo di spesa, possono essere trasferite all'INPS e ai Fondi di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per il rifinanziamento delle specifiche misure di cui al primo periodo del presente comma con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica da adottare entro il 31 agosto 2020, prevedendo eventualmente anche l'estensione del periodo massimo di durata dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 22, comma 1, secondo periodo, nonché per un massimo di quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane come disciplinato dagli articoli da 19 a 21 e, per i trattamenti di cui all'articolo 22, dal presente comma.

# Art. 71 - ulteriore modifiche in materia di integrazioni salariali

- 2. Qualora dall'attività di monitoraggio relativamente ai trattamenti concessi ai sensi degli articoli da 19 a 22 dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziata le stesse possono essere utilizzate ai sensi del comma 1 nell'ambito dei decreti ivi previsti

# Art. 71 - ulteriori modifiche in materia di integrazioni salariali

- **Art. 22 Quarter - Trattamento di integrazione salariale in deroga "Emergenza Covid-19" all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale**
- **1. I trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all'articolo 22, per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni, sono concessi dall'Inps a domanda del datore di lavoro la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 4.** I datori di lavoro inviano telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all'Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L'Inps provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 4.  
L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, l'Inps non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel decreto di cui al comma 5 è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero.

# Art. 71 - ulteriori modifiche in materia di integrazioni salariali

- 2. Per le Province autonome di Trento e Bolzano rimane fermo quanto disposto dell'art. 22, commi 1 e 5.
- 3. La domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1 può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, alla sede Inps territorialmente competente. Decorsi i predetti trenta giorni, la medesima domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
- 4. Il **datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'Inps trasmette la domanda di cui al comma 3, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'Inps.** L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'Inps provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. L'Inps provvede a regolamentare le modalità operative del procedimento della presente disposizione. Alle disposizioni del presente comma si applica la disciplina dell'articolo 44 comma 6 ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

# Art. 71 - ulteriori modifiche in materia di integrazioni salariali

Il datore di lavoro invia, in ogni caso, all'Istituto tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro 30 giorni dell'erogazione dell'anticipazione di cui al presente comma. Per le domande dei datori di lavoro che richiedono il pagamento diretto della prestazione riferita a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, già autorizzate dalle amministrazioni competenti, i datori di lavoro, ove non abbiano già provveduto, comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni con le modalità indicate dall'Istituto entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

- **Art. 22 quinquies (modifiche al pagamento diretto della CIGO e Assegno Ordinario)**

Le richieste di integrazione salariale a pagamento diretto previste dagli artt. da 19 a 21 presentate a decorrere dal 30° giorno dall'entrata in vigore della presente disposizione sono disciplinate dalla procedura ex art. 22-quater comma 3

# Le novità in materia di licenziamenti, contratti a termine, permessi e congedi speciali

# **LICENZIAMENTI**

## Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 46 della L. n. 27/2020)

- 1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (17 marzo 2020 n.d.r.) l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per **cinque mesi** nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non può recedere** dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. **Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.**

# Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 46 della L. n. 27/2020)

- **1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.**

## casi controversi/dubbi interpretativi

### **A) Licenziamenti collettivi**

- Procedure iniziate e concluse (con o senza accordo) ante 23.2.2020: si possono comunicare i licenziamenti?
- Procedure iniziate post 23.2.2020 e concluse (con o senza accordo) ante 17.3.2020: si possono comunicare i licenziamenti?
- Procedure in corso al 17.3.2020 (sospese ex lege): è possibile utilizzo di ammortizzatori speciali Covid-19?

# casi controversi/dubbi interpretativi

## **B) Licenziamenti individuali:**

- Licenziamenti per gmo con procedura per TOC iniziata ante 17.3.2020 (o ante 23.2.2020)
- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori domestici
- Inidoneità sopravvenuta
- Impossibilità sopravvenuta della prestazione
- Mancato superamento della prova
- Superamento del comporta
- Giusta causa/ giustificato motivo soggettivo

il datore di lavoro **non può** recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (art. 46 L. n. 27/2020)

**Ma se lo fa, quali sono le conseguenze?**

- **A) Licenziamento NULLO** (art. 18, c. 1, St. Lav., art. 2 c. 1, D.lgs. 23/2015)  
Conseguenza reintegrazione  
Casi di nullità previsti dalla legge (art. 1418 c.c.)
- **B) Licenziamento illegittimo** (art. 18, c. 4 o 5, Stat. Lav., art. 3, c. 1, D.lgs. 23/2015)
- **C) Licenziamento inefficace**

# Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19 (art. 60 del Decreto «Rilancio»)

- 1. Le Regioni, le Province autonome, anche promuovendo eventuali azioni di coordinamento in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, gli altri enti territoriali, le Camere di commercio possono adottare misure di aiuto, a valere sulle proprie risorse, ai sensi della sezione 3.10 della Comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final - "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e successive modifiche e integrazioni nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione ed al presente articolo.
- 2. Gli aiuti di cui al presente articolo sono concessi al fine di contribuire ai costi salariali, ivi comprese le quote contributive e assistenziali, delle imprese, compresi i lavoratori autonomi, e sono destinati ad evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19.

## Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19 (art. 60 del Decreto «Rilancio»)

- 3. Gli aiuti di cui al presente articolo sono concessi sotto forma di regimi destinati alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia di COVID-19.
- 4. La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa **per un periodo non superiore a dodici mesi** a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19 e a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto. L'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari può essere retrodatata al 1° febbraio 2020.

## Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19 (art. 60 del Decreto «Rilancio»)

- 5. La sovvenzione mensile per il pagamento dei salari non supera l'80 % della retribuzione mensile lorda (compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) del personale beneficiario.
- 6. La sovvenzione per il pagamento dei salari può essere combinata con altre misure di sostegno all'occupazione generalmente disponibili o selettive, purché il sostegno combinato non comporti una sovracompensazione dei costi salariali relativi al personale interessato. Le sovvenzioni per il pagamento dei salari possono essere inoltre combinate con i differimenti delle imposte e i differimenti dei pagamenti dei contributi previdenziali.
- 7. Gli aiuti di cui al presente articolo non possono in alcun caso consistere in trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e degli artt. da 19 a 22 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

## **Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19.**

- Al fine di proteggere l'occupazione, gli Stati membri possono prevedere di contribuire ai costi salariali delle imprese (compresi i lavoratori autonomi) che, a causa della pandemia di COVID-19, sarebbero altrimenti costrette a licenziare i dipendenti. Se riguardano tutta l'economia, tali regimi di sostegno esulano dal campo di applicazione del controllo dell'Unione sugli aiuti di Stato.

# Disposizioni comuni (art. 61, commi 1, 2 e 3, del Decreto «Rilancio»)

- 1. Gli aiuti di cui agli articoli da 54 a 60 non possono essere concessi alle imprese che erano già in difficoltà, ai sensi dell'articolo 2, punto 18 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, dell'articolo 2, punto 14 del regolamento (UE) n. 702/2014 della Commissione e all'articolo 3, punto 5 del regolamento (UE) n. 1388/2014 della Commissione, alla data del 31 dicembre 2019.
- 2. Gli aiuti di cui agli articoli da 54 a 60 sono concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2020. Per gli aiuti concessi sotto forma di agevolazioni fiscali, il termine di concessione dell'aiuto coincide con la data in cui deve essere presentata da parte del beneficiario la dichiarazione fiscale relativa all'annualità 2020.
- 3. La concessione degli aiuti di cui agli articoli da 54 a 60 è subordinata all'adozione della decisione di compatibilità di cui al comma 4 da parte della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108 TFUE e al rispetto delle condizioni e dei limiti della Comunicazione di cui al comma 1.

# Partecipazione al Fondo di Garanzia pan europeo della Banca Europea per gli Investimenti e allo strumento di sostegno temporaneo per attenuare il rischio di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE) (art. 36 del Decreto «Rilancio»)

- 1. Il Ministero dell'economia e delle finanze è autorizzato a stipulare con la Banca europea per gli Investimenti gli accordi necessari a consentire la partecipazione italiana al Fondo di Garanzia pan europeo, costituito dal Gruppo Banca Europea per gli Investimenti per il sostegno agli Stati membri nel fronteggiare la crisi derivante dalla pandemia COVID-19. In attuazione dei predetti accordi il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato a concedere la garanzia dello Stato, incondizionata e a prima richiesta, a favore della Banca Europea per gli investimenti. Il Ministero dell'economia e delle finanze è altresì autorizzato a stipulare l'accordo con la Commissione europea concernente le modalità di pagamento della controgaranzia che gli Stati membri possono prestare quale contributo dello strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE) a seguito dell'epidemia da COVID - 19 e a rilasciare la relativa garanzia dello Stato.

# Partecipazione al Fondo di Garanzia pan europeo della Banca Europea per gli Investimenti e allo strumento di sostegno temporaneo per attenuare il rischio di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE) (art. 36 del Decreto «Rilancio»)

- 2. Per le finalità di cui al comma 1, è istituito un fondo nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze con una dotazione di 1.000 milioni di euro per l'anno 2020. Annualmente, con la legge di bilancio, sulla base dell'evoluzione delle misure di cui al comma 1, possono essere stanziati ulteriori risorse a presidio delle garanzie dello Stato o per il rimborso delle linee di liquidità concesse dalla Banca europea degli investimenti in caso di escussione ai sensi degli accordi stipulati nell'ambito del Fondo di garanzia pan europeo di cui al comma 1. Per la gestione del fondo di cui al presente comma è autorizzata l'apertura di un apposito conto corrente di tesoreria centrale.
- 3. Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 1.000 milioni di euro, si provvede ai sensi dell'articolo 265.

# CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine  
(art. 19-bis della L. n. 27/2020)

- 1. **Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19**, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la **possibilità**, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.**
- **Dubbi interpretativi:**
  - Deroga vale soltanto per i periodi di intervento degli ammortizzatori Covid-19?
  - È necessario indicare causale per rinnovi o proroghe oltre 12 mesi?

## Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine (art. 93 del Decreto «Rilancio»)

➤ 1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile 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 condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

### ➤ **Dubbi interpretativi:**

- La norma si applica anche a contratti di lavoro a termine in somministrazione?
- Cosa si intende per rinnovo?
- Come deve essere inteso il termine del 30 agosto 2020?
- Come si interpreta l'inciso «per far fronte al riavvio delle attività»?

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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19  
(Art. 23 della L. n. 27/2020)

- **1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 10 e 11, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.**

# 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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Art. 23 della L. n. 27/2020)

- 2. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

# 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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Art. 23 della L. n. 27/2020)

- 3. I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 10 e 11, per il periodo di cui al comma 1, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

# 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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Art. 23 della L. n. 27/2020)

- 4. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla 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 o altro genitore disoccupato o non lavoratore.
- 5. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19

(Art. 23 della L. n. 27/2020)

- **6. In aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 16, 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 o che non vi sia altro genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.**
- 7. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

# 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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Art. 23 della L. n. 27/2020)

- 8. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di **uno o più bonus** per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di **1200 euro**, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. (...)

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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19  
(Art. 23 della L. n. 27/2020)

- (...) **Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al periodo precedente è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n.232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.**

# 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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Art. 23 della L. n. 27/2020)

- 9. Il bonus di cui al comma 8 è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.
- 10. Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al comma 11, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

# 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, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Art. 23 della L. n. 27/2020)

- 11. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di **1.569 milioni di euro** per l'anno 2020.
- 12. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

# Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Art. 24 della L. n. 27/2020)

- 1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 **e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.**
- 2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

# Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Art. 24 della L. n. 27/2020)

- 2-bis. Resta fermo che per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, il beneficio di cui al comma 1 si intende riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente cui appartiene e con le preminenti esigenze di interesse pubblico da tutelare. Il beneficio non può essere cumulato con quanto previsto all'articolo 87, comma 6. La previsione di cui al primo periodo del presente comma si intende riferita anche al personale della polizia locale dei comuni, delle province e delle città metropolitane.
- 3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

# Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19 (Art. 25 della L. n. 27/2020)

- 1. A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.
- 2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19  
(Art. 25 della L. n. 27/2020)

- 3. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di **2000 euro**. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

# Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19 (Art. 25 della L. n. 27/2020)

- 4. Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19  
(Art. 25 della L. n. 27/2020)

- **5. Il bonus di cui al comma 3 è riconosciuto nel limite complessivo di 67,6 milioni di euro per l'anno 2020.**
- 6. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere rideterminati in 72 ore. Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge.
- 7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

- Con **messaggio n. 1621 del 15 aprile 2020**, l'INPS fornisce istruzioni operative circa la modalità di fruizione del congedo COVID-19, introdotto dall'art. 23 della L. n. 27/2020.
- **Situazione di incompatibilità con il congedo Covid-19**
- Il congedo COVID-19 non può essere fruito, tra l'altro:
  - negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, con la conseguenza che in presenza di domande presentate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare per i medesimi giorni, verrà accolta quella presentata cronologicamente prima con respingimento delle successive;
  - nell'ipotesi in cui sia già stata avanzata la richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting, presentata da un genitore appartenente allo stesso nucleo familiare;
  - se nel medesimo periodo l'altro genitore appartenente al nucleo familiare fruisce del congedo parentale per lo stesso figlio.
- 
-

- **Situazione di compatibilità con il congedo Covid-19**

- Il congedo COVID-19 può essere fruito, tra l'altro:

- in caso di malattia dell'altro genitore, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio;
- nell'ipotesi in cui l'altro genitore fruisca del congedo di maternità/paternità per un altro figlio;
- se l'altro genitore è in regime di smart-working, posto che lo svolgimento l'attività lavorativa da casa preclude la possibilità di occuparsi della cura dei figli;
- se l'altro genitore, negli stessi giorni, fruisce di ferie;
- se l'altro genitore è in aspettativa non retribuita, dal momento che ciò determina una sospensione del rapporto di lavoro e non una cessazione dello stesso, con la conseguenza che il soggetto che ne beneficia non può essere qualificato come disoccupato o non occupato;
- nell'ipotesi in cui l'altro genitore svolga la prestazione con orario part-time ovvero sia un lavoratore intermittente.

## **Eccezione d'inadempimento (art. 1460 c.c.)**

1. Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto. 2. Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede.

## **Impossibilità totale (art. 1463 c.c.)**

Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione, e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebitato.

# Corte di Cassazione, 4 luglio 2017, n. 16388

- In relazione alla mancata corresponsione delle retribuzioni nel periodo di sospensione, occorre ricordare che questa Corte (Cass. n. 17353 del 2012) ha affermato che nel contratto di lavoro – ove le prestazioni sono corrispettive, in quanto all’obbligo di lavorare dell’una corrisponde l’obbligo di remunerazione dell’altra – ciascuna parte può valersi dell’eccezione di inadempimento prevista dall’art 1460 cod. civ., dovendosi escludere che alla inadempienza del lavoratore il datore di lavoro possa reagire solo con sanzioni disciplinari o, al limite, con il licenziamento, oppure col rifiuto di ricevere la prestazione parziale a norma dell’art 1181 cod. civ. e con la richiesta di risarcimento. Ne consegue che, nel caso di inadempimento della prestazione lavorativa il datore di lavoro non è tenuto al pagamento delle retribuzioni ove ricorrano le condizioni dell’art. 1460 cod. civ.
- Pertanto, correttamente, la Corte d’Appello ha escluso la natura disciplinare della sospensione con la conseguente inapplicabilità della relativa disciplina legale e convenzionale, e ha fatto applicazione dell’art. 1460 cod. civ. e dell’art. 3 della legge n. 604 del 1966, ritenendo non dovuta la retribuzione durante il periodo di sospensione del rapporto, escludendo che si vertesse in ipotesi in cui la sospensione è tutelata dalla legge, quale la malattia, e ritenendo legittimo il recesso.