

Milano, 19 marzo 2020

**Oggetto: Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 - Misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 - "Decreto Cura Italia"**

Con riferimento al nuovo D.L. n. 18/2020 e, in particolare, alle norme ivi contenute relative alle "misure a sostegno" del lavoro e della sicurezza sul lavoro nonché alle "misure fiscali a sostegno" della liquidità delle imprese, si osserva, in chiave giuslavoristica, quanto segue.

Il D.L. è entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, il 17 marzo 2020, e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

<p style="text-align: center;"><b>Titolo II</b> <b>Misure a sostegno del lavoro</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Capo I</b> <b>Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale</b></p>
--

Il Capo I del Titolo II ha previsto uno snellimento delle procedure necessarie per accedere agli ammortizzatori sociali e ampliato la platea dei destinatari degli stessi su tutto il territorio nazionale.

Di seguito un'analisi dei principali provvedimenti in materia di ammortizzatori sociali.

**CIGO e FIS (artt. 19, 20 e 21)**

1. L'art. 19 ha introdotto la nuova causale denominata "emergenza COVID-19" per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale o all'assegno ordinario erogato dal fondo di integrazione salariale (F.I.S.) per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e per una durata massima di 9 settimane, e comunque entro il mese di agosto 2020.
2. Innanzitutto va sottolineato che il DL per detta causale ha previsto una procedura semplificata esonerando i datori di lavoro che intendano presentare la domanda per accedere a tali strumenti dal rispetto dei termini del procedimento previsti dal D.lgs. n. 148/2015.
3. Sempre nell'intento apparente di semplificare la procedura, l'art. 19, con formulazione poco felice, da un lato ha esonerato il datore di lavoro dall'osservanza della procedura sindacale prevista dall'art. 14 D.lgs. n. 148/2015<sup>1</sup>, e, dall'altro lato, ha fatto salvi "*l'informazione, la consultazione e*

---

<sup>1</sup> Informazione e consultazione sindacale

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché' alle articolazioni territoriali



*l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva".*

**Si ritiene utile un approfondimento**

L'art. 19 è contraddittorio e genera grande incertezza. Al momento si registrano due interpretazioni:

- a) La comunicazione deve essere preventiva rispetto alla sospensione o riduzione dell'attività. Secondo tale interpretazione l'INPS potrebbe non riconoscere l'integrazione salariale per i periodi antecedenti la comunicazione. Si tratta di un'interpretazione penalizzante per le aziende e che di fatto impedirebbe di fare retroagire la copertura degli ammortizzatori sociali al 23 febbraio, con ciò frustrando il senso dell'intervento governativo. In questo caso gli eventuali giorni precedenti alla comunicazione alle rappresentanze sindacali sarebbero da imputare a ferie o, in mancanza, sarebbero a carico del datore di lavoro.
- b) La comunicazione deve essere preventiva rispetto all'esame congiunto dei sindacati. Si tratta di un'interpretazione che se da un lato appare poco sensata o nella migliore delle ipotesi - ce ne rendiamo conto - un filo tautologica, è sicuramente più tutelante per le aziende e soprattutto garantirebbe la possibilità di applicare gli ammortizzatori con effetto dal 23 febbraio 2020, con ciò dando piena attuazione alla norma e alle intenzioni del Governo.

4. Dato atto della contraddizione di cui sopra e unendoci al coro di chi invoca un intervento chiarificatore del Governo o dell'INPS, riteniamo che la scelta che più garantirebbe il datore di lavoro, sia che abbia già ridotto o sospeso l'attività per effetto della situazione venutasi a creare in seguito all'infezione COVID -19, sia che intenda farlo in futuro, consista nel:

---

delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.



- a) inviare prima possibile alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, un’informativa sulle cause di sospensione o di riduzione dell’orario di lavoro (coincidente in questo caso con l’emergenza Covid-19), sull’entità, sulla durata prevedibile e sul numero dei lavoratori interessati;
- b) presentare la domanda di concessione entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa. Per quanto riguarda la domanda sarà necessario attendere i chiarimenti dell’INPS.

Naturalmente ove richiesto dalle rappresentanze sindacali, il datore di lavoro sarà tenuto a procedere alla consultazione e all’esame congiunto; procedura che potrà essere svolta anche per via telematica e dovrà esaurirsi in tre giorni.

5. Una novità importante è costituita dall’ampliamento della platea dei datori di lavoro che possono ricorrere all’assegno ordinario erogato dal F.I.S. normalmente riservato ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti: possono, infatti, accedere all’assegno ordinario anche i datori di lavoro, iscritti al F.I.S., che occupano mediamente più di 5 lavoratori e, su istanza del datore di lavoro, il trattamento integrativo può essere concesso con le modalità di pagamento diretto da parte dell’INPS.
6. I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi erogano l’assegno ordinario con le medesime modalità sopra indicate.
7. Per quanto riguarda i lavoratori destinatari degli interventi di integrazione, gli stessi devono risultare alle dipendenze del datore di lavoro richiedente alla data del 23 febbraio 2020 e non è necessario che abbiano un’anzianità di 90 giorni di lavoro alla data di presentazione della domanda.
8. Ai sensi degli artt. 20 e 21, l’accesso agli ammortizzatori sociali di cui sopra è consentito anche ai datori di lavoro che ad oggi hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario o un assegno di solidarietà se iscritti al F.I.S.

Nei casi che precedono la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria che viene sostituita dal trattamento ordinario. Quest’ultimo non è conteggiato ai fini dei limiti di durata massima complessiva di cui all’art. 4 D.lgs. n. 148/2015 e il datore di lavoro è esonerato dal pagamento dei contributi addizionali. Il trattamento ordinario di integrazione salariale concesso in sostituzione di quello straordinario in corso può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell’orario di lavoro.

9. Analoghe disposizioni sono previste per i datori di lavoro iscritti al F.I.S. che hanno in corso un assegno di solidarietà.
10. La concessione dell’assegno ordinario sospende e sostituisce l’assegno di solidarietà, può riguardare i medesimi lavoratori beneficiari dell’assegno di solidarietà a totale copertura dell’orario di lavoro e il relativo periodo non è conteggiato ai fini dei limiti di durata massima complessiva. Il datore di lavoro, inoltre, è esonerato dal versamento del contributo addizionale ordinariamente previsto.
11. Infine, si segnala che ai sensi dell’art. 20, è possibile, per le imprese che ne hanno diritto, attivare la CIGS per le causali tipizzate, previo svolgimento delle



procedure di consultazioni ma, con riferimento alle causali riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, con procedure semplificate limitatamente ai termini procedurali.

### **CIGD (art. 22)**

#### **12.** L'art. 22 detta le disposizioni relative alla Cassa integrazione in Deroga.

Tale intervento di integrazione salariale è disposto per tutti i datori di lavoro per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione e senza limiti occupazionali (sono ricompresi anche i datori di lavoro con un dipendente). Si ritiene che la Cassa in deroga (CIGD) possa essere attivata anche dalle imprese che rientrano nel campo di applicazione della CIGS ma non della CIGO. E' utile qui sottolineare che sono inclusi i datori di lavoro del terzo settore e dei enti religiosi civilmente riconosciuti.

#### **13.** I trattamenti di CIGD sono concessi dalle Regioni e dalle Province autonome previo accordo sindacale (anche in via telematica) con le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che impiegano fino a 5 dipendenti.

Le domande devono essere presentate alle Regioni e alle Province autonome che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Il trattamento di CIGD può avere una durata massima di nove settimane a decorrere dal 23 febbraio ed è rivolto esclusivamente ai lavoratori in forza a quella data. Riteniamo, per quanto non espressamente previsto, che anche nel caso della CIGD non sia richiesto alcun requisito di anzianità lavorativa.

#### **14.** Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

#### **15.** Sono esclusi anche dall'applicazione della CIGD i datori di lavoro domestico.

#### **16.** E' opportuno segnalare che per tutti gli ammortizzatori sociali esaminati, il DL prevede distinti tetti di spesa, al raggiungimento dei quali le ulteriori domande non saranno prese in considerazione.

#### **17.** È opportuno attendere le istruzioni Inps prima di presentare le domande di CIG o per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale. Per quanto riguarda la CIGD è necessario l'accordo preventivo tra la Regione e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

## **Titolo II Misure a sostegno del Lavoro**

### **Capo II Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori**

#### **Congedo e Bonus baby-sitting (art. 23)**

#### **1.** Per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, ai genitori lavoratori, anche affidatari, è concessa la fruizione di uno specifico congedo come di seguito indicato:

- nel caso di figli di età fino a 12 anni, e senza limiti di età nel caso di figli disabili in situazione di gravità accertata ex art. 4, co. 1, L. n. 104/1992



(iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni

Soggetti titolari	Indennità
Lavoratori dipendenti	Indennità pari al 50% della retribuzione (ex art. 23 D.lgs. n. 151/2001, ad eccezione del co. 2) con riconoscimento di contribuzione figurativa
Lavoratori iscritti alla gestione separata (L. n. 335/1995)	Indennità per ciascuna giornata indennizzabile pari al 50% di 1/365 del reddito individuato per base di calcolo determinazione indennità di maternità
Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	Indennità per ciascuna giornata indennizzabile pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge

- la fruizione del congedo è concessa alternativamente ad entrambi i genitori per un totale complessivo di 15 giorni;
  - la fruizione del congedo 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;
  - gli eventuali periodi di congedo parentale ex artt. 32-33 D.lgs. n. 151/2001 fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione sono convertiti nel congedo di cui trattasi, con diritto all'indennità, e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.
- nel caso di figli di età tra i 12 e i 16 anni, per tutta la durata del periodo di sospensione

Soggetti titolari	Indennità
Lavoratori dipendenti	Senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa

- la fruizione del congedo 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 non lavoratore;
  - con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- 2.** In alternativa al congedo, per il medesimo periodo è concesso ai lavoratori beneficiari la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus baby-sitting nel limite di 600 euro erogato mediante il libretto famiglia (L. n. 50/2017).
- Il bonus baby-sitting è, altresì, concesso ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.
- 3.** Le modalità operative per accedere al congedo o al bonus sono stabilite dall'INPS che procede, altresì, al monitoraggio delle domande presentate (e al rigetto delle stesse nel caso di superamento del limite di spesa previsto per l'anno 2020).



#### **Permessi ex L. n. 104/1992 (art. 24)**

4. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992 è incrementato di ulteriori complessive 12 giorni usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

#### **Quarantena e Permanenza domiciliare fiduciaria con Sorveglianza attiva e Malattia (art. 26)**

5. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.
  - Il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena o alla permanenza domiciliare.
  - Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi prima dell'entrata in vigore del DL anche in assenza degli estremi del provvedimento.
6. Fino al 30 aprile 2020 ai lavoratori dipendenti privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992) e ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (ex art. 3, co. 1, L. n. 104/1992) il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.
7. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri *"a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele"* sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa previsto per l'anno 2020.
  - Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa e nel caso di raggiungimento (anche in via prospettica) dello stesso non prendono in considerazione ulteriori domande.
8. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

#### **Altre indennità (artt. 27, 28, 29 e 31)**

9. Per il mese di marzo 2020 è riconosciuta, previa domanda, una indennità di 600 euro erogata dall'INPS, che non concorre alla formazione del reddito (DPR n. 917/1986), entro i dati limiti di spesa per l'anno 2020:
  - ai liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata (L. n. 335/1995) non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
  - ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata (L. n. 335/1995);
  - ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel



periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

- 10.** Le dette indennità non sono tra esse cumulabili e non sono riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza.

#### **Lavoro agile (art. 39)**

- 11.** Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità (nelle condizioni ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.
- 12.** Ai lavoratori del settore privato 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.

#### **Infortuni da coronavirus (art. 42)**

- 13.** Nei casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico (ex artt. 19 e ss. Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019).

#### **Licenziamenti (art. 46)**

- 14.** A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli artt., 5 e 24 L. n. 223/1991 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. 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'art. 3 L. n. 604/1966.

#### **Si ritiene utile un approfondimento**

##### Contenuti della norma

A partire dalla data di entrata in vigore del Decreto (17 marzo 2020) e per i successivi 60 giorni (e cioè, fino al 16 maggio 2020):

- a.** il datore di lavoro non può avviare nuove procedure di licenziamento collettivo;
- b.** sono sospese le procedure di licenziamento collettivo pendenti e avviate dopo il 23 febbraio 2020;
- c.** a prescindere dal numero dei dipendenti, il datore di lavoro non può recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

##### Commento

Da una prima lettura, è possibile individuare i seguenti spunti di riflessione.

- 1.** Anzitutto, la rubrica dell'articolo ("Sospensione dei termini per l'impugnazione del licenziamento"), appare incongruente rispetto al suo contenuto, che, come appena visto, riguarda il divieto o la sospensione delle procedure di licenziamento, non già l'impugnazione della misura



espulsiva.

2. Potrebbero emergere dubbi interpretativi circa la disciplina applicabile alle procedure di licenziamento collettivo avviate prima del 23 febbraio, in ragione di circostanze del tutto avulse dall'emergenza sanitaria in corso (ad esempio, per la decisione datoriale di disporre la chiusura aziendale). Interpretando la norma alla luce del suo tenore letterale e della funzione del D.L. in commento (contrastare gli effetti del COVID-19) è ragionevole ritenere che nelle ipotesi in esame non si andrà incontro a sospensioni. Tali procedure, infatti, poiché avviate prima della data (23 febbraio 2020) che farebbe operare una sorta di presunzione "in re ipsa" di collegamento con l'emergenza sanitaria in corso, andrebbero reputate "avulse" dall'epidemia che il Decreto vuole fronteggiare.

Non pare, quindi, potersi estendere alle procedure in oggetto il divieto di recesso previsto sub c), che sembra invece applicabile, come si dirà in seguito, ai soli licenziamenti individuali (anche per l'espresso richiamo alla L. n 604/1966, che per l'appunto detta la disciplina di questi ultimi).

3. Quanto all'effettiva portata "divieto di recesso" sub C), anche qui potrebbero sorgere perplessità.

Si ritiene, come accennato, che tale preclusione vada riferita ai soli licenziamenti individuali, e ciò sia perché segue la disciplina espressamente dettata per i licenziamenti collettivi, sia perché, come appena rilevato, richiama la L. n 604/1966.

Sembra quindi che tale norma debba intendersi nel senso che al datore di lavoro è fatto divieto, tra il 17 marzo 2020 e il 16 maggio 2020,:

- sia di avviare nuove procedure di licenziamento individuale per g.m.o.;
- sia di concludere le procedure di licenziamento individuale per g.m.o. pendenti alla data del 17 marzo 2020.

Tale interpretazione è dettata dalla lettura letterale della disposizione, la quale impone un "divieto di recesso" per g. m. o. tout court, valido in generale, senza che possano essere operate distinzioni tra le procedure di licenziamento individuale da avviare e quelle già in corso, entrambe parimenti precluse.

4. In merito ai possibili risvolti applicativi dell'art. 46 sul tema del licenziamento dei **dirigenti**, si osserva quanto segue.

Con riferimento ai licenziamenti collettivi non sembra occorran specificazioni: di conseguenza, tra il 17 marzo e il 16 maggio 2020, i dirigenti (senza alcuna distinzione) non potranno essere coinvolti in procedure di licenziamento collettivo (per le quali operano le preclusioni sub A) e B), nel senso, rispettivamente, del divieto di avvio di nuove procedure e della sospensione di quelle pendenti e avviate dopo il 23 febbraio 2020).

Un ragionamento diverso sembra invece necessario in merito all'ipotesi di licenziamento individuale del dirigente.

A questo proposito, anche alla luce della consolidata giurisprudenza in argomento, il "divieto di recesso" sub C) appare a prima vista:

- inapplicabile nei riguardi dei dirigenti "apicali", che pertanto potrebbero essere licenziati secondo la nozione di giustificatazza, in quanto godono delle tutele contrattuali ma non di quelle della L. 604/1966, espressamente richiamata nella norma in commento;
- applicabile nei confronti dei dirigenti "non apicali" (c.d. "pseudo-dirigenti"), destinatari della L. 604/1966.





## **Titolo IV**

### **Misure fiscali a sostegno delle famiglie e delle imprese**

#### **Premio lavoratori (art. 63)**

1. I lavoratori subordinati che hanno un reddito da lavoro dipendente complessivo (lordo) per l'anno 2019 non superiore a 40.000 euro, hanno diritto, per il solo mese di marzo 2020, a un premio di 100 euro, che andrà rapportato al numero dei giorni di lavoro effettivamente svolti nella propria sede di lavoro (no smart working). Tale premio non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, quindi non verrà tassato.
2. Il premio verrà riconosciuto automaticamente dal sostituto d'imposta (il datore di lavoro) a partire dalla retribuzione del mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione del conguaglio di fine anno. Il sostituto d'imposta (datore di lavoro) compensa il premio erogato con i debiti d'imposta (art. 17 d.lgs. n. 241/1997).

#### **Sanificazione degli ambienti di lavoro (art. 64)**

3. Agli imprenditori e a chi esercita attività professionale è riconosciuto, per il periodo d'imposizione fiscale 2020, un credito d'imposta del 50% delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro, sostenute e documentate, fino a un massimale di 20.000€ (nel limite complessivo massimo di 50 milioni di € per il 2020 a livello nazionale). I criteri e le modalità di applicazione di tale credito saranno stabilite con decreto del MISE.

## **Titolo I**

### **Misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale**

#### **Dispositivi di protezione individuale a favore di lavoratori e della collettività (art. 16)**

1. Fino al termine dello stato di emergenza, ossia fino al termine del 31 luglio 2020, su tutto il territorio nazionale, nei confronti dei lavoratori che, svolgendo il loro lavoro non sospeso in azienda, non possono oggettivamente rispettare la distanza interpersonale di almeno 1 metro, sono considerati "dispositivi di protezione individuali" in base all'art. 74, co. 1, ragionevolmente in deroga all'art. 75 del d.lgs. n. 81/2008, le mascherine chirurgiche filtranti reperibili in commercio, secondo le modalità d'uso stabilite dal D.L. n. 9/2020, prodotte e importate senza il marchio CE in deroga alle norme vigenti sull'immissione in commercio, ma con pronuncia di rispondenza alle normative vigenti da parte dell'ISS e dell'INAIL.

Lo Studio rimane a disposizione con i propri professionisti per valutare l'adozione di misure e soluzioni organizzative che si rendano necessarie per ciascun contesto aziendale a fronte dell'emergenza in corso.

**Studio Legale Lexellent**