

Recenti provvedimenti sul lavoro relativi all'emergenza Covid-19

- a cura di *Filippo Capurro, Angelo Beretta e Alessia Capella* - Ottobre 2020 -

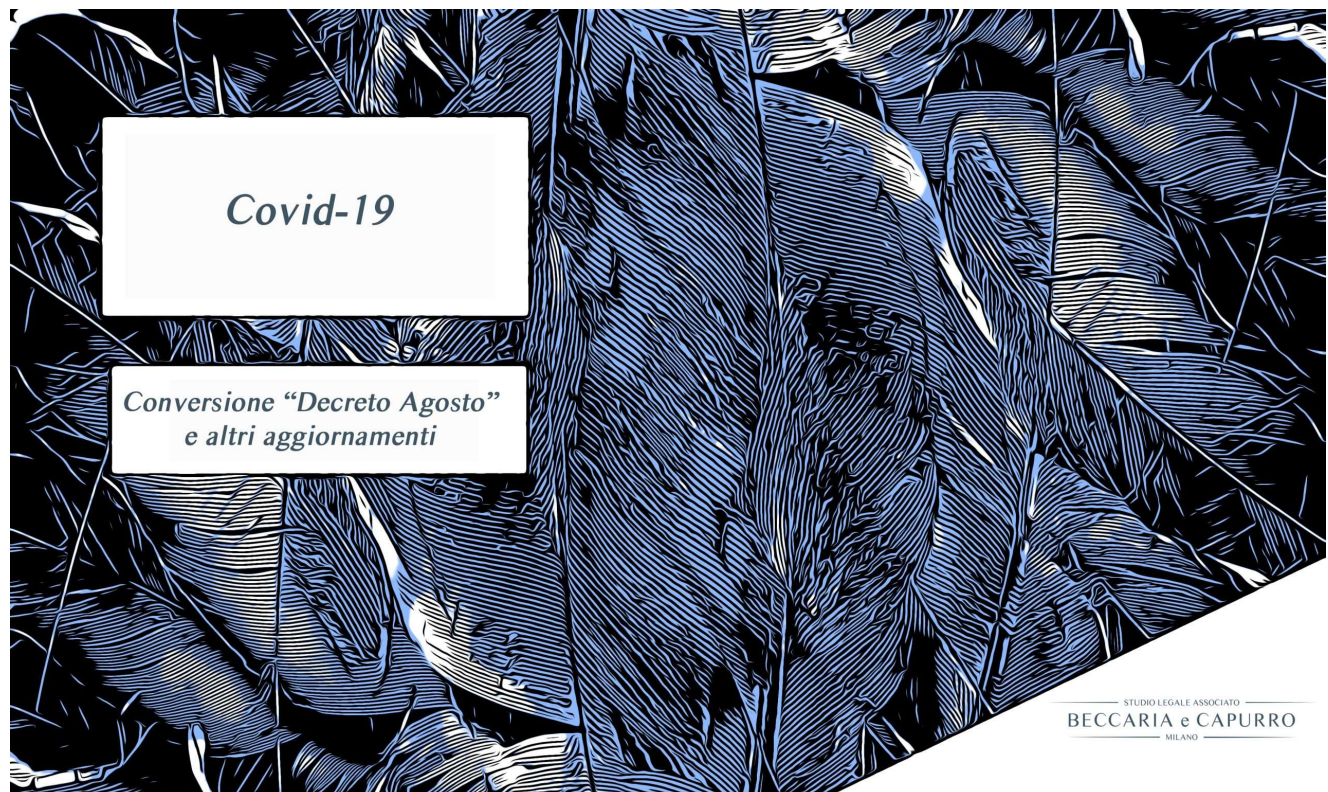
La grande quantità di provvedimenti normativi e interpretativi emanati di recente in materia di lavoro, in relazione all'emergenza Covid-19, rende opportuno un breve riordino, che di seguito faremo per aree tematiche.

Preliminarmente si ricorda che, con **Delibera del Consiglio dei Ministri 07/10/2020**, è stato prorogato **fino al 31/01/2021** lo **stato di emergenza** in conseguenza del rischio pandemico.

La **L. 13/10/2020 n. 126** ha convertito in legge il **DL 14/08/2020 n. 104** (c.d. Decreto Agosto), sul quale avevamo già pubblicato il nostro pezzo **"I principali interventi in materia di lavoro nel c.d. "Decreto Agosto"**  . A questo Link  è possibile scaricare il testo del DL coordinato con la legge di conversione.

Anche di tale legge parleremo di seguito.

Dovremo prepararci a una stagione di rapide e incisive modifiche normative.



(1) LAVORO AGILE

(1.1) Proroga del lavoro agile unilaterale

Lo *smart working* c.d. "unilaterale" è prorogato **fino al 31/12/2020** (DL 07/10/2020 n. 125).

Attenzione la proroga attualmente non si protrae fino al termine dello stato di emergenza (che, come si è visto, è fissato per il 31/01/2021), poiché il provvedimento con cui è stato esteso lo stato di emergenza non ha modificato la previsione dell'art. 90, comma 4, DL 34/2020 ("Decreto Rilancio") che, appunto, prevedeva tale facoltà solo sino alla fine del corrente anno.

In ogni caso il DPCM 13/10/2020 replica l'espressione che già conosciamo per la quale: "(...) *in ordine alle attività professionali si **raccomanda** che: a) esse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza*".

(1.2) Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena del figlio

(Art. 5 DL 08/09/2020; art. 21 *bis*, DL 14/08/2020 n. 104 convertito; Circ. INPS 02/10/2020 n. 116)

Prima con l'art. 5 DL 111/2020, e successivamente (dal 14/10/2020) con l'art. 21 *bis* DL 104/2020 è stato previsto il **congedo straordinario del genitore** lavoratore convivente con un figlio minore in quarantena, con riferimento al quale è subito emersa la necessità di un raccordo con quanto stabilito dall'art. 26 DL 18/2020 in materia di quarantena con sorveglianza attiva.

a) Il genitore lavoratore dipendente **può lavorare in *smart working*** per tutta la (o parte della) durata della **quarantena** del figlio convivente **minore di 14 anni**, disposta dalla ASL locale nel caso di contatto avvenuto:

- all'interno del plesso scolastico;
- nell'ambito di attività sportive di base;
- nell'ambito di attività motorie in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi; - in strutture frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

b) Fino al 31/12/2020, il genitore dipendente può **astenersi dal lavoro** per tutta la (o parte della) durata della **quarantena** del figlio **minore di 14 anni** disposta dalla ASL locale in occasione di contatto nel plesso scolastico (e, ai sensi della legge di conversione del Decreto Agosto, **non anche** in occasione delle altre attività sportive e motorie o di altra natura).

Ciò soltanto se le mansioni assegnate al genitore **non** possono essere svolte in *smart working*.

In questo periodo di congedo straordinario, il lavoratore non riceverà la retribuzione, ma un'indennità pari al **50%** della retribuzione stessa. Questo beneficio viene riconosciuto per i periodi di congedo straordinario compresi entro il **31/12/2020**.

Il genitore non può chiedere le misure previste ai punti che precedono, se, nelle giornate di quarantena del figlio minore, l'altro genitore

- lavora in *smart working*; oppure
- fruisce del congedo straordinario oppure non svolge alcun lavoro.

E' da ricordare che, se dopo che è stata disposta la quarantena del minore, quest'ultimo risulti **positivo al tampone**, il genitore lavoratore convivente con il minore è **sottoposto a sua volta a quarantena** (art. 26, comma 1, DL 18/2020).

Gli effetti di tale sua quarantena sono descritti di seguito nel punto 2.2 di questo contributo.

(1.3) Lavoro agile per genitori con figli con disabilità

(Art. 21 *ter*, DL 104/2020 convertito)

I genitori dipendenti privati che hanno un figlio in situazione di **disabilità** grave ai sensi della L. 104/1992, hanno diritto a lavorare in *smart working* **fino al 30/06/2021**.

Ciò a condizione che:

- l'altro genitore abbia un'occupazione; e
- le mansioni assegnate non richiedano la presenza fisica in azienda.

Non è necessario l'accordo individuale richiesto dalla Legge n. 81/2017.

(1.4) Lavoratori fragili

(Art. 26, comma 2 *bis* DL 18/2020, come modificato dall'art. 26, comma 1 DL 104/2020 convertito)

Fino al 15/10/2020, il periodo di assenza è equiparato al **ricovero ospedaliero** se il dipendente (pubblico e privato) attesti una condizione di rischio da:

1. immunodepressione;
2. patologie oncologiche, o
3. terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori disabili gravi ai sensi della Legge n. 104/1992.

Dal 16/10/2020 al 31/12/2020, i lavoratori fragili lavoreranno in *smart working* anche attraverso l'assegnazione a **diverse mansioni** ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di attività di **formazione professionale da remoto**.

(1.5) Sintesi

A questo **Link**  è scaricabile un prospetto di sintesi sulla casistica relativa al lavoro agile.

(2) MALATTIA, ISOLAMENTO E QUARANTENA

(2.1) Definizioni

(Circ. Min. Salute 12/10/2020 n. 32850)

L'**isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.

La **quarantena**, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

- Casi positivi asintomatici

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un **test molecolare** con risultato negativo (**10 giorni + test**).

- Casi positivi sintomatici

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (**10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test**).

- Casi positivi a lungo termine

Le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'**isolamento dopo 21 giorni** dalla comparsa dei sintomi. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

- Contatti stretti asintomatici

I contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- un periodo di quarantena di **14 giorni** dall'ultima esposizione al caso; oppure
- un periodo di quarantena di **10 giorni** dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.

Nella circolare si raccomanda di:

- eseguire il test molecolare a fine quarantena a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili e/o a rischio di complicanze;
- prevedere accessi al test differenziati per i bambini;
- non prevedere quarantena né l'esecuzione di test diagnostici nei contatti stretti di contatti stretti di caso (ovvero non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso confermato), a meno che il contatto stretto del caso non risulti successivamente positivo ad eventuali test diagnostici o nel caso in cui, in base al giudizio delle autorità sanitarie, si renda opportuno uno screening di comunità
- promuovere l'uso della App Immuni per supportare le attività di *contact tracing*.

(2.2) Isolamento, quarantena e malattia conclamata

(Messaggio INPS 09/10/2020 n. 3653)

La quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, di cui rispettivamente ai commi 1 e 2 dell'art. 26 DL 18/2020 (Cura Italia), non configurano un'**incapacità temporanea al lavoro** per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune), ma **situazioni di rischio** per il lavoratore e per la collettività che il legislatore ha inteso tutelare equiparando, ai fini del trattamento economico, tali fattispecie alla malattia e alla degenza ospedaliera.

Conseguentemente, **non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera** nei casi in cui il lavoratore, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, svolga l'**attività lavorativa presso il proprio domicilio**.

È invece evidente che in caso di **malattia conclamata** (art. 26, comma 6) il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale di malattia, compensativa della perdita di guadagno.

(2.3) Ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative

In tutti i casi di **ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative** che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa **non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena**, ai sensi del comma 1 dell'articolo 26, **in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica**. (art. 19, DL 104/2020, n. 104 e Circ. INPS 30/09/2020 n.115).

Qualora lavoratori assicurati in Italia si siano recati all'estero e siano stati oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle competenti autorità del Paese straniero, non sono tutelati dal citato comma 1 dell'articolo 26, in quanto tale tutela è ammessa esclusivamente se la quarantena è stata disposta con un provvedimento proveniente da autorità sanitarie italiane.

(2.4) Ammortizzatori sociali e malattia

In base al principio di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, disposto dall'articolo 3, comma 7, d.lgs. 148/2015 (normativa generale sugli ammortizzatori sociali), la circostanza che il lavoratore sia destinatario di un trattamento di CIGO, CIGD o di assegno ordinario garantito dai fondi di solidarietà, determina il **venir meno** della possibilità di poter richiedere la specifica **tutela prevista in caso di evento di malattia** (Circolare INPS 30/09/2020 n. 115).

(3) IGIENE E SICUREZZA

(3.1) Protocolli

Fino al 13/11/2020 il DPCM 13/10/2020 conferma l'obbligo di osservare i contenuti dei **protocolli condivisi** del 24/4/2020 per i settori generali e nei cantieri e del 20/03/2020 per il settore trasporto e logistica e sono previste limitazioni e prescrizioni ai viaggi da e per l'Italia in relazione a determinati Stati e territori.

Ai sensi dell'art. 29 *bis*, DL 23/2020 (Liquidità), il loro **puntuale e effettivo** rispetto costituisce adempimento dell'obbligo generale di sicurezza (art. 2087 c.c.) ed **esonera** il datore di lavoro da responsabilità.

Il lavoratore, ai sensi dell'art. 20, comma 1, d.lgs. 81/2008 (TU Igiene e sicurezza sul lavoro), ha un concreto **obbligo di cooperazione** in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Con il **DL 07/10/2020 n. 125**, adottato in conseguenza della proroga dello stato di emergenza epidemiologica, sono state introdotte alcune novità di rilievo.

- obbligo di avere sempre con sé i **dispositivi di protezione delle vie respiratorie**, sia nei

luoghi chiusi diversi dalle abitazioni private, sia nei luoghi all'aperto. Restano esclusi da tale obbligo i soggetti che svolgono attività sportiva, i bambini di età inferiore ai sei anni e i soggetti con patologie o disabilità incompatibili con l'uso della mascherina, nonché coloro che per interagire con i predetti versino nella medesima incompatibilità (analogamente DPCM 18/10/2020).

- viene data attuazione alla direttiva UE 2020/739, concernente l'**inserimento del SARS-CoV-2** nell'elenco degli agenti biologici che possono causare malattie infettive nell'uomo.

(3.2) Rilevazione della temperatura corporea sui luoghi di lavoro e altre disposizioni (anche regionali)

(Ordinanza Regione Lombardia 16/10/2020 n. 620)

I datori di lavoro devono **rilevare prima dell'accesso al luogo di lavoro** la temperatura corporea del personale, a cura o sotto la supervisione del datore di lavoro o suo preposto.

Tale previsione deve essere altresì attuata anche qualora **durante l'attività** il lavoratore dovesse manifestare i sintomi di infezione da COVID-19 (es. tosse, raffreddore, congiuntivite). Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso o la permanenza ai luoghi di lavoro.

Le persone in tale condizione saranno **momentaneamente isolate** e non dovranno recarsi al Pronto Soccorso.

Il datore di lavoro, direttamente o indirettamente tramite l'ufficio del personale, **comunicherà tempestivamente** tale circostanza e gli eventuali contatti lavorativi, al medico competente, ove nominato, di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008.

Il medico competente provvede senza ritardo alla **segnalazione alla ATS** e procede agli **interventi del caso** anche verificando i contatti lavorativi a lui segnalati.

Il lavoratore comunica in ogni caso tempestivamente al proprio medico di medicina generale (MMG) la presenza di sintomatologia e il conseguente mancato accesso al luogo di lavoro, avendo cura di indicare se in azienda è nominato il medico competente, per gli adempimenti previsti a cura del MMG.

Nel caso in cui il lavoratore prenda servizio in un luogo di lavoro o svolga la propria prestazione con modalità particolari che non prevedono la presenza fisica del datore di lavoro o suo preposto - quali i servizi alla collettività (quali, a titolo esemplificativo, il trasporto pubblico locale ferroviario ed automobilistico, il servizio di trasporto ferroviario ed automobilistico di merci) e/o per i singoli individui (quali, a titolo esemplificativo, i servizi di assistenza domiciliare) - le prescrizioni previste devono essere rispettate con la seguente modalità:

- il lavoratore dovrà tempestivamente comunicare eventuali sintomi da infezione da COVID-19 al datore di lavoro o al suo preposto, astenendosi dal presentarsi sul luogo di lavoro. Il lavoratore dovrà dare analoga tempestiva comunicazione anche quando, durante l'attività, dovesse manifestare i sintomi di infezione da COVID-19 (es. febbre, tosse, raffreddore, congiuntivite).
- qualora il lavoratore dovesse manifestare tali sintomi, non dovrà accedere o permanere nel luogo di lavoro e dovrà mettersi in momentaneo isolamento senza recarsi al Pronto Soccorso.
- il lavoratore dovrà quindi immediatamente informare il datore di lavoro o suo preposto che,

a sua volta, direttamente od indirettamente tramite l'ufficio del personale, comunicherà tempestivamente tale circostanza e gli eventuali contatti lavorativi al medico competente, ove nominato, di cui al d.lgs. n. 81/2008. Il medico competente provvede senza ritardo alla segnalazione alla ATS e procede agli interventi del caso anche verificando i contatti lavorativi a lui segnalati. Il lavoratore comunica in ogni caso tempestivamente al proprio medico di medicina generale (MMG) la presenza di sintomatologia e il conseguente mancato accesso al luogo di lavoro, avendo cura di indicare se in azienda è nominato il medico competente.

Si raccomanda fortemente la rilevazione della temperatura anche nei confronti dei **clienti/utenti, prima dell'accesso**. La rilevazione della temperatura corporea dei clienti è obbligatoria, in caso di accesso a qualsiasi tipologia di esercizio di somministrazione di alimenti e bevande. Se tale temperatura dovesse risultare superiore a 37,5°, non sarà consentito l'accesso alla sede e l'interessato sarà informato della necessità di contattare il proprio medico curante).

I protocolli di sicurezza anti-contagio di cui all'art. 1 lettera ll), del D.P.C.M. 13/10/2020, per le attività professionali devono tenere conto di quanto disposto dall'ordinanza regionale.

Sono **sospese tutte le attività convegnistiche o congressuali**, a eccezione di quelle che si svolgono con modalità a **distanza**; tutte le cerimonie pubbliche si svolgono nel rispetto dei protocolli e linee guida vigenti e a condizione che siano assicurate specifiche misure idonee a limitare la presenza del pubblico; nell'ambito delle **pubbliche amministrazioni** le **riunioni si svolgono in modalità a distanza**, salvo la sussistenza di motivate ragioni (DPCM 18/10/2020).

E' fortemente raccomandato svolgere anche le riunioni private in modalità a distanza.

(4) AMMORTIZZATORI SOCIALI E DISOCCUPAZIONE

(4.1) Ammortizzatori sociali

- Domande di Cassa

(Art. 3, DL 07/10/2020 n. 125) - Con riferimento ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, è stato stabilito il **differimento al 31/10/2020** dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza Covid-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi previsti all'art. 1, c. 9 e 10, d.l. n. 104 del 2020.

(Msg. INPS 15/10/2020 n. 3729) - In riferimento alla disposizione di cui sopra l'INPS ha precisato che la proroga al 31/10/2020, riguarda **solo le domande di ammortizzatori sociali iniziati a luglio o in periodi precedenti** e non si estende alle istanze riferite a eventi iniziati ad agosto 2020 la cui ordinaria scadenza era il 30/09/2020.

Ad analoga conclusione, l'istituto perviene riguardo alla trasmissione dei **modelli Sr41 e Sr43 semplificati**.

Viene anche precisato che i termini decadenziali di cui trattasi, non devono intendersi in termini assoluti, ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al **periodo oggetto della domanda** rispetto al quale la decadenza è intervenuta, potendo sempre il datore di lavoro

inviare una diversa domanda riferita a un periodo differente.

Pertanto, ove l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto.

- Calcolo della singola settimana

(Circolare INPS 30/09/2020 n. 115) - Viene ribadito che una volta richieste e autorizzate le prime 9 settimane e decorso il relativo periodo, i datori di lavoro potranno proporre istanza per accedere all'ulteriore periodo di 9 settimane ma **non potranno richiedere anche l'eventuale completamento** delle prime 9 settimane, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruite per intero.

In sostanza quindi, non conteranno più i giorni materialmente ed effettivamente utilizzati di cassa integrazione, non sarà più possibile il recupero delle giornate non fruite, come previsto dalla normativa precedente al DL 104/2020, dettagliandole all'istituto con invio di apposito file; per gli ammortizzatori Covid richiesti secondo il DL 104/2020, conterà solo il periodo richiesto e autorizzato.

Di conseguenza l'azienda che inoltrerà domanda e riceverà autorizzazione per un periodo di una settimana, **anche a fronte di un solo giorno utilizzato di cassa integrazione, "consumerà" l'intera settimana**, ovvero non potrà più recuperarla.

- Prolungamento degli ammortizzatori sociali

Il legislatore sta attualmente valutando la possibilità di mettere a disposizione **ulteriori settimane di ammortizzatori Covid-19**, da usufruire a partire da novembre 2020 e nel corso del 2021. Questo provvedimento dovrebbe essere incluso nella Legge di Bilancio in fase di approvazione.

(4.2) NASpI e DIS-COLL

(Circolare INPS 29/09/2020 n. 111 e Msg. INPS 21/10/2020 n. 3830)

Circa la **proroga** delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, nonché l'accesso alla NASpI in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale di cessazione dei rapporti di lavoro, previsti dal DL 104/2020, interviene la Circolare INPS 29/09/2020 n. 111.

Per effetto delle disposizioni contenute nel decreto agosto, ricorda l'istituto, le indennità NASpI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione è **terminato** nell'arco **dal 01/05/2020 al 30/06/2020**, sono **prorogate per ulteriori due mesi** con decorrenza dal giorno di scadenza.

Spiega l'INPS, che i lavoratori che sono stati destinatari delle indennità Covid-19 dei decreti "Cura Italia" e "Rilancio", nonché delle indennità del decreto Agosto, **non beneficiano** della estensione delle suddette indennità di disoccupazione. Tra le misure che precludono l'accesso alla proroga sono ricomprese le indennità a favore dei lavoratori marittimi, dei pescatori autonomi, quelle per i lavoratori domestici e i lavoratori sportivi.

L'INPS precisa che le indennità, anche se prorogate nella fruizione, possono comunque essere **sospese in caso di rioccupazione di durata pari o inferiore a sei mesi** (cinque giorni per la

prestazione Dis-coll); soggiacciono alle regole del cumulo con il reddito da lavoro dipendente o autonomo e sono soggette a decadenza.

Le ulteriori due mensilità verranno riconosciute in misura pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria. Chi ne ha diritto non deve trasmettere alcuna domanda, ci penserà direttamente l'Inps. Chi riceverà le due mensilità aggiuntive di Naspi beneficerà anche della contribuzione figurativa e dell'assegno nucleo familiare, ove spettante.

La seconda parte della circolare si sofferma sulla concessione della Naspi ai soggetti che cessano il rapporto di lavoro a seguito della **adesione agli accordi collettivi aziendali** (stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale), ai sensi dell'art. 14 DL 104/2020 ("Decreto Agosto"). Si tratta delle intese che hanno per oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro e che sfuggono al blocco dei licenziamenti. Chi vi aderisce e risolve il rapporto di lavoro, per percepire la Naspi, deve **inviare la relativa domanda**, allegando l'accordo aziendale e la documentazione attestante la sua adesione all'intesa.

(5) SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

(Art. art. 8, comma 1 *bis*, Legge di Conversione)

La legge di conversione ha previsto che, **fino al 31/12/2021**, nel caso di contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore **a tempo determinato**, l'utilizzatore può impiegare in missione per **più di 24 mesi**, anche non continuativi, il **medesimo lavoratore** somministrato.

In questo caso l'utilizzatore non corre il rischio della costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

La regola trova applicazione a condizione che:

- il lavoratore somministrato sia stato nel frattempo assunto a **tempo indeterminato** dall'agenzia di somministrazione; e
- l'agenzia di somministrazione abbia **comunicato all'utilizzatore** l'avvenuta assunzione a tempo indeterminato.

Questa norma conferma l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro con **Circ. Min. Lav. 31/10/2018 n. 17**, relativa alla disciplina di riforma della somministrazione attuata con il DL 87/2018 (c.d. "Decreto Dignità"). Secondo tale circolare è infatti pacifico che i lavoratori, assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, possano essere inviati in missione a tempo indeterminato oppure a termine presso gli utilizzatori **senza obbligo di causale o limiti di durata**, a condizione che venissero rispettati i limiti percentuali stabiliti dall'art. 31, d.Lgs 81/2015. Nella menzionata circolare si leggeva: *"Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione."*

Per questa ragione va osservato che il **limite** temporale fino al 31/12/2021, posto dalla legge di

conversione del Decreto Agosto, un po' stupisce e al contempo pone **dubbi** circa l'interpretazione della regola generale. Anche l'incipit della nuova norma *"In considerazione dell'attuale fase di rilancio al fine di garantire la continuità occupazionale"* è inutile e può creare solo incertezze applicative.

(6) LICENZIAMENTI

(6.1) Disciplina limitativa dei licenziamenti

E' confermata la disciplina limitativa dei licenziamenti fino al 31/12/2020.

Da segnalare è la **Nota INL 16/09/2020 n. 713**, che ha preso posizione su alcuni dubbi interpretativi del divieto.

Ad avviso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, salvo eventuali modifiche che potranno intervenire in sede di conversione del decreto legge, il divieto di licenziamento opera **per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito il plafond di ore di ammortizzatori sociali disponibili** e ciò sia quando abbia fruito solo in parte delle stesse, sia quando non abbia affatto fruito della cassa integrazione.

In tale ultimo caso, laddove il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire della cassa integrazione, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo di cui all'art. 3.

Dal punto di vista di chi scrive, la presa di posizione dell'Ispettorato è corretta.

Ipotizziamo la posizione di un datore di lavoro escluso dalla possibilità di fruire sia degli ammortizzatori sociali - in quanto ha l'esigenza di far lavorare i propri dipendenti (salvo eventualmente quelli in esubero da licenziare) - sia dell'esonero contributivo (in quanto non ha fruito di ammortizzatori a maggio e giugno).

Anche questi datori di lavoro non possono licenziare. Ciò in quanto nell'art. 14 non vi è alcun elemento di discrezionalità (lo è nel nostro caso il decidere di non fruire degli ammortizzatori), invece previsto negli artt. 1 e 3, né è possibile presumerlo o ricavarlo da altre norme, cosa preclusa prima di tutto dal testo letterale della norma (appunto l'art. 14). Si è voluto in sostanza autorizzare i licenziamenti solo delle imprese più in difficoltà, comprovata dalla circostanza che hanno fatto un costante utilizzo degli ammortizzatori (che, se proseguito senza soluzione di continuità, finisce in pratica a metà novembre, per il meccanismo dell'assorbimento nelle prime 9 settimane dei periodi successivi al 13/07) e mantenere il divieto per quelle più sane, fino a fine anno.

(6.2) Revoca dei licenziamenti

L'unica modifica è la seguente.

Ai sensi dell'art 14, comma 4, DL 104/2020 ("Decreto Agosto"), il datore di lavoro che ha licenziato per giustificato motivo oggettivo nel 2020 **poteva revocare il licenziamento** a condizione che facesse richiesta di Cassa COVID a partire dalla data di efficacia del licenziamento.

Questa norma è stata abrogata dalla Legge di Conversione.

Pertanto, troveranno applicazione esclusivamente le **regole generali** applicabili sempre (art. 18, comma 10, L. 300/1970 e art. 5 d.lgs n. 23/2015), secondo le quali il datore di lavoro può unilateralmente revocare il licenziamento **entro quindici giorni** dalla comunicazione di impugnazione del licenziamento. In questo caso, però, il datore di lavoro dovrà **pagare** al lavoratore le retribuzioni maturate nel periodo precedente alla revoca.