

NOTA DI APPROFONDIMENTO

**Legge 77/2020 di conversione DL Rilancio
Disposizioni in materia di lavoro subordinato**

**SPECIFICI CONGEDI PER I DIPENDENTI - MODIFICHE ALL'ARTICOLO 23 DELLA
LEGGE n. 27/2020 (Articolo 72)**

L'articolo 72 del decreto-legge n. 34, modificato in sede di conversione, ha a sua volta modificato l'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ("CuraItalia") convertito in legge n. 27/2020, estendendo fino al 31 agosto p.v. i 30 giorni di congedo specifico per i dipendenti genitori di figli fino a 12 anni.

Al precedente testo è inoltre aggiunto un passaggio secondo cui i congedi sono riconosciuti in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi e possono essere usufruiti in forma giornaliera ed oraria.

Con messaggio n. 2902 pubblicato il 21 luglio u.s., l'INPS ha inoltre chiarito che la possibilità di fruire del congedo anche in modalità oraria decorre naturalmente dalla data di entrata in vigore della legge n. 77/2020 (19 luglio 2020), riservandosi di fornire prossimamente le indicazioni per la presentazione delle domande di congedo in modalità oraria, che potranno riguardare anche periodi antecedenti alla domanda stessa purché successivi al 19 luglio 2020.

* * * * *

**DIVIETO DI LICENZIAMENTI "ECONOMICI" E SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI
LICENZIAMENTO COLLETTIVO (Articolo 80)**

L'articolo 80 della legge n. 77/2020 aggiunge un nuovo comma 1-bis in materia di procedura sindacale relativa ai trasferimenti d'impresa.

La norma prevede che "Fino al 17 agosto 2020 la procedura di cui all'articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni".

Come noto, l'articolo 47 citato disciplina la procedura consultiva che deve essere avviata dal datore di lavoro cedente e dal cessionario prima di un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda con le rappresentanze sindacali.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 47 la consultazione sindacale "si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo": con l'innovazione legislativa, fino al 17 agosto p.v. tale procedura non potrà avere durata inferiore a 45 giorni.

Appare evidente come tale norma abbia lo scopo di prorogare la durata di tali procedure allineandole quantomeno al periodo di "moratoria" dei licenziamenti economici prevista dall'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020, come modificato dall'articolo 80 del decreto-legge n. 34/2020.

* * * * *

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL COMMA 3 DELL'ARTICOLO 38 DEL D. LGS. n. 81/2015 (Articolo 80-bis)

In fase di conversione del decreto n. 34, è stato introdotto un articolo 80-bis con cui il Legislatore interpreta il comma 3 dell'articolo 38 del d. lgs. n. 81/2015, in materia di "Somministrazione irregolare", che recita: "Nelle ipotesi di cui al comma 2 (*somministrazione effettuata in violazione di requisiti di legge, ndr*) tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione".

Secondo il chiarimento della legge n. 77/2020, il secondo periodo del comma riportato deve essere interpretato secondo cui "tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento".

* * * * *

LAVORO AGILE (Articolo 90)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario, il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile viene esteso ad altri soggetti in particolari condizioni di salute (lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischio).

Ciò, naturalmente, sempre a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

* * * * *

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E APPRENDISTATO (Articolo 93)

In fase di conversione del decreto è stato introdotto il comma 1-bis all'articolo 93, il quale prevede che il termine dei contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e di apprendistato è prorogato "di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".

La norma apre a diversi dubbi interpretativi poiché, come noto, la disciplina generale vigente in materia di rapporti a tempo determinato è piuttosto rigida.

In tal senso il prolungamento in forza di legge potrebbe porre una serie di questioni legate, ad esempio, alla permanenza dell'esigenza temporanea (nel caso ad esempio di un rientro dalla causa sospensiva del rapporto di lavoro che ne giustificava la sostituzione), ovvero in ordine all'eventuale superamento del periodo di stagionalità, motivo della stipula del contratto.

Ancora, possibili effetti potrebbero riverberarsi anche sulla percentuale massima di rapporti a termine, in virtù della permanenza "obbligatoria" in azienda.

Appare indispensabile, pertanto, un chiarimento interpretativo atto a delimitare in maniera inequivocabile il perimetro e la portata di tale norma.