



Il lavoro ai tempi dell'emergenza COVID 19

in [LinkedIn](#)

LN [Law-Now](#)

RZ [RegZone](#)

Il nuovo Decreto-legge n. 18 del 2020, già in vigore dal 17 marzo 2020, nominato “Decreto Cura Italia” e varato dal Consiglio dei Ministri in data 17 marzo 2020, si propone di intervenire in vari ambiti, travolti direttamente dalle implicazioni dell’emergenza COVID-19, incluso, ovviamente, quello del lavoro, per il quale introduce misure miranti a garantire sostegno all’occupazione per la difesa del lavoro e del reddito.

Sommario

- 1. SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI**
 - 1.1. Considerazioni generali**
 - 1.2. Procedure di riduzione collettive del personale**
 - 1.2.1. *Dubbi applicativi***
 - 1.3. Licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (licenziamento per ragioni organizzative e per ragioni di carattere economico)**
 - 1.3.1. *Dubbi interpretativi e applicativi.***
 - 1.4. Profili di (il)legittimità costituzionale**
- 2. AMMORTIZZATORI SOCIALI**
- 3. CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO**
- 4. PERMESSI MENSILI RETRIBUITI PER CHI USUFRUISCE DEL DIRITTO PREVISTO DALL'ART. 33 L. 104/92**
- 5. TUTELA DEL LAVORATORE NEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA NEL SETTORE PRIVATO**
- 6. PROROGA TERMINI PER PRESENTARE LE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE NASPI E DIS-COLL**
- 7. PROROGA TERMINI DECADENZIALI IN MATERIA PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE**
- 8. SOSPENSIONE DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI E DEI PREMI PER L'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA DI COLF E BADANTI**
- 9. ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO**
 - 9.1. Bonus in busta paga per i dipendenti in azienda**
 - 9.2. Indennità *una tantum* per professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**
 - 9.3. Prime brevi considerazioni**
- 10. SMART WORKING**
- 11. PRIVACY DEI DIPENDENTI**
- 12. BREVI CONSIDERAZIONI**

Questo provvedimento si inserisce in un contesto in rapida evoluzione, in cui occorre tener conto, oltre dei decreti della presidenza del consiglio, anche di fonti autorevoli quali il Protocollo sottoscritto da Governo e sindacati lo scorso 14 marzo.

Al fine di fornire una guida in questo complesso quadro, di seguito passeremo in rassegna le specifiche novità a nostro avviso più rilevanti.

1. SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI

Art. 46 (Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti) *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 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'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.*

1.1. Considerazioni generali

La disposizione si inquadra nel solco delle dichiarazioni “politiche” sintetizzabili con lo slogan “nessuno rimarrà da solo, e nessuno perderà il lavoro”.

Nel merito, la norma comprime profondamente, anche se in via temporanea, la “libertà di iniziativa economica” dell’imprenditore, incidendo sulle procedure di licenziamento collettivo nonché su quelle relative ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Restano, invece, esclusi il licenziamento per causa disciplinare nonché la cessazione del rapporto di lavoro per scadenza naturale del termine.

Sono, altresì, esclusi i licenziamenti dei dirigenti, in quanto, per giurisprudenza consolidata, le norme di cui alla L. 604/1966 non sono applicabili a tale categoria di lavoratori.

La natura e la ratio delle disposizioni contenute nell’art. 46, determinate dalla situazione presente e soprattutto futura del tessuto economico della nazione, nello “sterilizzare” il potere datoriale di recesso, tendono ad imporre l’adozione di misure alternative al licenziamento ed in particolare, ad accedere agli strumenti organizzativi e contrattuali a disposizione dell’imprenditore quali lo smaltimento delle ferie arretrate, l’adozione per quanto possibile dello smart work, la fruizione di permessi, ed ad accedere alla Cassa Integrazione Guadagni, estesa a tutti i settori senza limiti dimensionali in termini di lavoratori impiegati.

1.2. Procedure di riduzione collettive del personale.

A decorrere dall’entrata in vigore del Decreto e per la durata di sessanta giorni, viene stabilito un divieto assoluto di avvio delle procedure in oggetto, nonché la sospensione – nello stesso periodo di vigenza temporanea - le “procedure” già avviate e quindi “pendenti”, successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

1.2.1. Dubbi applicativi

In virtù della norma che sospende le procedure collettive di riduzione del personale, la sua applicazione può portare all’avverarsi di situazioni persino contrarie allo spirito della legge generale che disciplina la materia dei licenziamenti collettivi. Sembra quasi che chi abbia scritto la norma abbia poca dimestichezza con le procedure sindacali e le sue dinamiche pratiche. In primo luogo, la maggior parte delle procedure potrebbero essere state messe in atto indipendentemente dalla emergenza sanitaria e quindi economica del Corona virus, limitando di diritto l’esercizio di un potere e di un diritto delle parti datoriali di fissare, nel rispetto della legge, il proprio organico e la relativa forza lavoro. Inoltre, non si tiene conto che spesso l’avvio formale delle procedure in parole è preceduto da intese

sostanziali “ante avvio” formale, dove invece il tavolo sindacale istituito a seguito dell’inizio della procedura formale servirebbe solo a formalizzare accordi tra parte datoriale e rappresentanze sindacali. In questo caso, come già sottolineato nei primi commenti, anche i lavoratori potrebbero subire un pregiudizio dal ritardo determinato dalla sospensione: un piano di incentivi all’esodo congelato in nome di una effimera e populistica disposizione che ha più il sapore di un tentativo di ricerca di consenso politico privo di un vero effetto sostanziale.

1.3. Licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (licenziamento per ragioni organizzative e per ragioni di carattere economico).

Le disposizioni si applicano indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell’azienda e viene disposto un divieto assoluto di recesso nei sessanta giorni successivi all’entrata in vigore del decreto.

1.3.1. Dubbi interpretativi e applicativi.

Una prima questione si pone per i licenziamenti irrogati dopo il 23 febbraio e quindi prima dell’entrata in vigore del Decreto (18 marzo). Il riferimento è ai licenziamenti irrogati in aziende al di sotto del limite dimensionale inferiore a 15 per unità produttiva ed inferiore a 60 sul territorio nazionale: quale sarà la sorte di detti recessi? La norma può avere effetto retroattivo? E quali conseguenze giuridiche potrebbero determinarsi in capo alle fattispecie in esame. A parere di chi scrive tali licenziamenti non dovrebbero essere travolti dalle nuove disposizioni.

Analogamente si pone il tema per le procedure di licenziamento avviate in forza dell’art. 7, della L. 604/1966, e quindi prima dell’entrata in vigore del decreto per quei lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ed occupati presso datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali per cui si applica la tutela ex art. 18 della L. 300/1970. In questi casi, infatti, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è obbligatoriamente preceduto da una procedura amministrativa di natura conciliativa presso l’Ispettorato del lavoro., ed in particola, in base a quanto stabilito dalla Legge Fornero (L. 92/2012) il recesso intimato all’esito del procedimento produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, e, perciò, prima dell’entrata in vigore del Decreto Cura Italia

Anche in questo caso quale sorte prevedere per queste procedure avviate prima dell’entrata in vigore del Decreto e concluse in epoca successiva. Opererà il divieto? E quale sorte giuridica in ordine alle conseguenze sull’atto di recesso potranno determinarsi?

1.4. Profili di (il)legittimità costituzionale

La limitazione – anche se temporale (ma allo stato dei fatti chi potrebbe escludere una estensione temporale delle disposizioni in esame in futuri provvedimenti legislativi emergenziali) – del potere del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, sembra ad una prima lettura fortemente indiziata di illegittimità costituzionale. Oltre al facile riferimento alla libertà di iniziativa economica tutelata dall’art. 41 della Costituzione, sembrerebbe tacciata di irragionevolezza per le evidenti incongruenze: non sembra, infatti, che siano identificabili interessi superiori in grado di giustificarla. In particolare, non si evincerebbe come sia stata realizzata una ponderata comparazione degli interessi in gioco, e soprattutto che sia stata presa una direzione in base ad una valutazione proporzionata e adeguata; anche sotto il punto di vista dell’obiettivo generale perseguito (tutela dei posti di lavoro tout court) e dello strumento utilizzato, il vincolo al datore di lavoro appare sperequativo rispetto al contesto normativo generale e privo di ragionevolezza. Se, in definitiva, il bilanciamento di una molteplicità di interessi economici e sociali, anche se grandemente influenzato da una situazione eccezionale, non giustifica questa scelta legislativa che appare sperequativa ed irragionevole.

2. AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le aziende potranno presentare domanda di accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, entro il mese di agosto 2020. Il trattamento avrà durata massima di nove settimane.

La fase sindacale, che prevede l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, potrà essere svolta, anche in forma telematica, entro i tre giorni successivi alla comunicazione preventiva.

La domanda non sarà assoggettata alla verifica della sussistenza delle causali dettate dalla legge, ed il periodo utilizzato non avrà rilevanza ai fini della durata massima complessiva in caso di accesso all'istituto per causali diverse dall'emergenza.

Tutti i lavoratori potranno essere oggetto della Cassa, anche se privi dei requisiti di anzianità richiesti dalla legge.

Provvedimenti comparabili sono stati adottati per l'accesso al Fondo di Solidarietà, l'ammortizzatore sociale predisposto per le aziende che occupino mediamente più di 5 dipendenti operanti al di fuori dell'ambito della Cassa Integrazione.

In caso di aziende che abbiano già in atto procedimenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (o di assegni di solidarietà per quelle iscritte al Fondo di Integrazione salariale), queste ultime possono procedere alla sospensione del trattamento sostituendolo con la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per nove settimane. Il periodo utilizzato non è conteggiato ai fini dei limiti della CIG Straordinaria.

Per le aziende attive in settori al di fuori dell'ambito d'operatività degli ammortizzatori sociali brevemente richiamati (ad es. datori di lavoro del settore agricolo e del terzo settore), le Regioni e Province autonome potranno riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga.

Il trattamento così erogato avrà durata pari alla sospensione del rapporto di lavoro e comunque non superiore a 9 settimane. I lavoratori avranno altresì diritto alla contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Per l'accesso al trattamento è richiesto l'accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, che può anche essere concluso in via telematica.

3. CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

L'art.23 del Decreto introduce la facoltà per i genitori lavoratori di avvalersi di un congedo parentale di 15 giorni complessivi, ulteriore rispetto a quello normalmente concesso dalla legge e alternativamente usufruibile da entrambi i genitori.

In alternativa, è prevista l'assegnazione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite di 600,00 euro, aumentato dall'art.24 del Decreto a 1.000,00 euro per il personale del Servizio sanitario nazionale e delle Forze dell'ordine.

Il congedo straordinario è usufruibile a far data dal 5 marzo 2020, con la naturale conseguenza che i periodi di congedo parentale già usufruiti prima della pubblicazione del Decreto 18/2020 sono automaticamente convertiti nel congedo straordinario con diritto all'indennità e non computati né indennizzati come congedo parentale ordinario.

Il diritto è usufruibile dai dipendenti dei settori privato (art. 23 DL 18/2020) e pubblico (art. 25 DL 18/2020), nonché dai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, co. 26 della L. n. 335/1995, che siano genitori, anche affidatari, di figli fino di età fino a 16 anni.

Il limite d'età non si applica in caso di lavoratori con figli affetti da disabilità grave accertata ai sensi dell'art.4, co.1, L. 104/92.

L'indennità prevista durante il periodo di congedo straordinario è pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'art.23 del D.lgs. 151/2001^{1[1]} ed è coperto da contribuzione figurativa, ma la previsione normativa è limitata ai soli lavoratori con figli di età compresa tra 0 e 12 anni e non iscritti alla Gestione separata INPS.

Nel caso dei lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS, invece, l'importo è pari a 1/365 del reddito.

Nel caso di lavoratori genitori di figli di età compresa tra 12 e 16 anni i 15 giorni massimi di assenza dal lavoro non verranno retribuiti, né opererà la contribuzione figurativa. Il periodo potrà essere, però, liberamente usufruibile, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.

4. PERMESSI MENSILI RETRIBUITI PER CHI USUFRUISCE DEL DIRITTO PREVISTO DALL'ART. 33 L. 104/92

Il DL 18/2020 garantisce un incremento del numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa previsto dall'art. 33 della L.104/92, di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Sul punto, l'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità ha chiarito che *"I lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, complessivamente per i mesi di marzo e aprile 2020, 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa. Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese)."*

5. TUTELA DEL LAVORATORE NEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA NEL SETTORE PRIVATO

Sempre ai fini della tutela del lavoratore e alla conservazione del posto di lavoro vien espressamente previsto dal DL 18/2020 che il periodo trascorso in quarantena dal lavoratore del settore privato per rischio infezione COVID-2019 è **equiparato a malattia per quanto concerne il trattamento economico, ma non è computabile ai fini del calcolo del periodo di comporto.**

6. PROROGA TERMINI PER PRESENTARE LE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE NASPL E DIS-COLL

Il Decreto, nel far fronte all'emergenza COVID-19, introduce anche interventi per la disoccupazione.

Al fine di agevolare la presentazione delle domande di disoccupazione NASPl^{2[2]}e DIS-COLL^{3[3]}per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, viene, infatti, disposta l'ampliazione dei termini di decadenza da sessantotto giorni a centoventotto giorni decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

7. PROROGA TERMINI DECADENZIALI IN MATERIA PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE

Il Decreto dispone la sospensione di diritto e con effetto retroattivo del decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali ed assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL. Il periodo di sospensione si estende dal 23 marzo 2020 sino al 01 gennaio 2020

8. SOSPENSIONE DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI E DEI PREMI PER L'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA DI COLF E BADANTI

Il Decreto introduce una misura di sospensione che dà più tempo al singolo e alle famiglie per pagare i contributi previdenziali e assistenziali, nonché i premi per l'assicurazione obbligatoria del personale domestico, colf e badanti, facendo slittare il relativo obbligo alla data del 31 maggio 2020.

9. ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DEL REDDITO

9.1. Bonus in busta paga per i dipendenti in azienda

Infine, si prevede l'erogazione di un bonus o di 100 euro in favore dei dipendenti, pubblici e privati, con un reddito lordo entro i 40 mila euro che non concorre alla formazione della base imponibile ed è ragguagliato ai giorni in cui il lavoro è restato nella sede ordinaria; esso sarà erogato dai datori di lavoro nel mese di aprile.

9.2. Indennità *una tantum* per professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

Per i liberi professionisti titolari di partita IVA (attiva alla data del 23 febbraio 2020) non iscritti a Casse di previdenza obbligatoria (come avvocati, commercialisti etc.) e lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) attivi alla data del 23 febbraio 2020, artigiani e commercianti che sono stati costretti alla chiusura parziale o totale delle proprie attività per contenere il diffondersi dell'epidemia da COVID-19, lavoratori dipendenti stagionali di alcuni settori particolarmente colpiti dalla crisi (turismo e agricoltura) e i lavoratori dello spettacolo, sarà erogato dall'Istituto Nazionale di previdenza Sociale una indennità *una tantum* di lordi Euro 600, previa richiesta degli interessati. L'indennità non concorre alla formazione del reddito e sarà erogata entro i limiti di spesa previsti.

Si auspica che una simile misura sia adottata quanto prima anche dalle rispettive Casse di previdenza dei professionisti esclusi dalla norma.

9.3. Prime brevi considerazioni

Si tratta complessivamente di misure a supporto della collettività che però, molto probabilmente, ove la situazione non tendesse a risolversi entro la fine del mese di marzo, non saranno sufficienti a soddisfare le richieste delle imprese ed a offrire una adeguata protezione ai lavoratori autonomi ed ai liberi professionisti.

10. SMART WORKING

Art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile) *1. Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.*

2. 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 ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81

Con riferimento alle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, l'art. 39 del Decreto-legge n. 18 del 2020 deve essere coordinato con l'art. 3 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 febbraio 2020, che ha previsto che le aziende potranno applicare ad ogni dipendente la modalità del lavoro "agile" per la durata dello stato di emergenza (sei mesi decorrenti dalla deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020).

In tal caso, il datore di lavoro non dovrà stipulare l'accordo per iscritto, ma sarà comunque tenuto a rispettare le disposizioni degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 (orario di lavoro, diritto alla disconnessione, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, ecc.).

Lo *smart working* potrà dunque essere attivato mediante tale procedura semplificata, trasmettendo informativa sulla sicurezza del lavoro (prevista dall'art. 22 della legge 81/2017) mediante semplice e-mail al dipendente, utilizzando la documentazione disponibile sul sito INAIL.

Inoltre, le aziende dovranno effettuare in via telematica e in forma semplificata (con una semplice autocertificazione), la comunicazione ai servizi competenti per l'attivazione del lavoro "agile". Tale comunicazione non è obbligatoria nel caso di semplice estensione di un accordo di smart working già esistente.

Infine, sembra doversi escludere che il dipendente possa decidere autonomamente di adottare il lavoro "agile", trattandosi di una modalità di svolgimento del rapporto che, venuta meno la necessità di accordo, resta una prerogativa del datore di lavoro.

11. PRIVACY DEI DIPENDENTI

Il Garante della Privacy, con comunicato del 2 marzo 2020, ha chiarito che i datori di lavoro non potranno raccogliere, a priori e in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore o indagini non consentite, informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

L'accertamento e la raccolta di informazioni relative ai sintomi tipici del Coronavirus e alle informazioni sui recenti spostamenti di ogni individuo spettano agli operatori sanitari e al sistema attivato dalla protezione civile.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

A tal proposito, la normativa d'urgenza prevede che chiunque negli ultimi 14 gg abbia soggiornato nelle zone a rischio epidemiologico, nonché nei comuni individuati dalle più recenti disposizioni normative, debba comunicarlo alla azienda sanitaria territoriale, anche per il tramite del medico di base, che provvederà agli accertamenti previsti come, ad esempio, l'isolamento fiduciario.

Il datore di lavoro può, dal canto suo, invitare i propri dipendenti a segnalare di provenire da un'area a rischio, agevolando le modalità di inoltro di tali comunicazioni, anche predisponendo canali dedicati; permangono altresì i compiti del datore di lavoro relativi alla necessità di comunicare agli organi preposti l'eventuale variazione del rischio "biologico" derivante dal Coronavirus per la salute sul posto di lavoro e gli altri adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori per il tramite del medico competente, come, ad esempio, la possibilità di sottoporre a una visita straordinaria i lavoratori più esposti.

Nel caso in cui, nel corso dell'attività lavorativa, il dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico (es. uffici relazioni con il pubblico, prestazioni allo sportello) venga in relazione con un caso sospetto di Coronavirus, lo

stesso, anche tramite il datore di lavoro, provvederà a comunicare la circostanza ai servizi sanitari competenti e ad attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati.

Pertanto, il Garante della Privacy invita tutti i titolari del trattamento ad astenersi dall'effettuare iniziative autonome che prevedano la raccolta di dati anche sulla salute di utenti e lavoratori che non siano normativamente previste o disposte dagli organi competenti.

12. BREVI CONSIDERAZIONI

È noto che lo stanziamento totale approntato dal Governo è di 25 miliardi di euro e non potrà coprire l'intervento di sostegno previsto per l'intero periodo di emergenza COVID-19.

Si attende, pertanto, l'approvazione di un nuovo decreto in aprile per la predisposizione di nuovi aiuti economici in aprile.

Un'attesa confortata anche dalle parole del Ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, che ha annunciato in conferenza stampa che l'indennità contenuta nel DL 18/2020 rappresenta una prima tranne di un intervento complessivo quantificato in 3 miliardi per autonomi e professionisti che sarà rinnovato in un successivo DI, se l'emergenza coronavirus proseguirà.

[¹] Per il calcolo si fa riferimento alla retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

[²] Indennità mensile di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l'occupazione.

[³] Indennità di disoccupazione a sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (articolo 15, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22).

Fabrizio Spagnolo

Partner

fabrizio.spagnolo@cms-aacs.com**Giulia Camilli**

Counsel

giulia.camilli@cms-aacs.com**Federico Pisani**

Associate

federico.pisani@cms-aacs.com**Giusy Lauro**

Counsel

giusy.lauro@cms-aacs.com**Gian Marco Lettieri**

Associate

gianmarco.lettieri@cms.aacs.com

Le opinioni ed informazioni contenute nella presente Newsletter hanno carattere esclusivamente divulgativo. Esse pertanto non possono considerarsi sufficienti ad adottare decisioni operative o l'assunzione di impegni di qualsiasi natura, né rappresentano l'espressione di un parere professionale. La Newsletter è proprietà di CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni.

The views and opinions expressed in CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni's Newsletter are meant to stimulate thought and discussion. They relate to circumstances prevailing at the date of its original publication and may not have been updated to reflect subsequent developments. CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni's Newsletter does not intend to constitute legal or professional advice. CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni's Newsletter is CMS property. CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni è membro di CMS, organizzazione internazionale di studi legali e tributari indipendenti.

Uffici CMS: Aberdeen, Algeri, Amburgo, Amsterdam, Anversa, Barcellona, Belgrado, Berlino, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruxelles, Bucarest, Budapest, Casablanca, Città del Messico, Colonia, Dubai, Düsseldorf, Edimburgo, Francoforte, Funchal, Ginevra, Glasgow, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kiev, Lima, Lione, Lipsia, Lisbona, Londra, Luanda, Lubiana, Lussemburgo, Madrid, Manchester, Milano, Mombasa, Monaco, Monaco di Baviera, Mosca, Muscat, Nairobi, Parigi, Pechino, Podgorica, Poznań, Praga, Reading, Riad, Rio de Janeiro, Roma, Santiago del Cile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapore, Siviglia, Skopje, Sofia, Stoccarda, Strasburgo, Tirana, Utrecht, Varsavia, Vienna, Zagabria e Zurigo.

cms.law

Se non desiderate ricevere in futuro questa email [Cliccare qui](#)

If you do not wish to receive any future e-mails [Click here](#)