

CORONA VIRUS IMPACT

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 ha comportato l'adozione da parte del Governo italiano di provvedimenti volti a contenere il contagio.

Tali provvedimenti hanno necessariamente comportato la contrazione dell'attività produttiva e lavorativa delle imprese.

In data 14 marzo 2020 è stato sottoscritto dalla Parti Sociali, sindacali e datoriali, il *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*.

Tale Protocollo contiene le linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio negli ambienti di lavoro.

La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

Le Parti hanno convenuto sin da subito il possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro.

Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile e agli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le Parti hanno inteso favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.

In particolare all'art. 8, le Parti hanno convenuto :

“In riferimento al DPCM 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al 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;*
- *si può procedere ad 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;*
- *utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni;*
- *utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione;*
- *nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto che precede non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti;*
- *sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate”.*

Da tale protocollo si evince che, fermo restando quanto previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio del giorno 9 marzo 2020, in cui “*si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere [...] la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie [...]*”, in via prioritaria vanno adottate tutte le misure di cui agli ammortizzatori sociali.

Con Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, il Governo ha adottato misure di emergenza a tutela delle imprese e dei lavoratori.

Sono state adottate misure straordinarie con riferimento agli ammortizzatori sociali, al congedo parentale, allo *smart working* per cui si rimanda alle tabelle sottostanti.

Con riferimento allo *smart working*, ancorché sia istituito che prevede l'accordo tra le parti, nella situazione di emergenza sanitaria che stiamo attraversando è molto raccomandato, ove possibile.

Tabella 1

AMMORTIZZATORI SOCIALI, SOSTEGNO DEL REDDITO, DIVIETO DI LICENZIAMENTO	
NORMA	A CHI SI APPLICA
Art. 19 (Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)	Datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGO Datori iscritti al FIS con più di 5 dipendenti Datori iscritti ai Fondi solidarietà bilaterali Datori iscritti a Fondi alternativi Fondi solidarietà bilaterali del Trentino Alto Adige
Art. 20 (Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)	Datori rientranti nel campo di applicazione della CIGS con CIGS in corso al 23/2.
Art. 21 (Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso) 1	Datori iscritti al FIS con assegno straordinario in corso al 23/2.
Art. 22 (Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga)	Datori di lavoro del settore privato – indipendentemente dal numero dipendenti - non rientranti nel campo di applicazione di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (inclusi agricoli e terzo settore), no domestici.
Art. 39 (Diritto di precedenza lavoro agile)	Lavoratori disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità; lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa.
Art. 46 (Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti)	Per 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto, divieto per i datori di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> - rientranti nel campo di applicazione della l. 223/91, di aprire nuove le procedure di licenziamento collettivo e di proseguire quelle avviate dopo il 23.2.2020; - a prescindere dal numero dei lavoratori dipendenti, di licenziare per GMO.

Tabella 2

ASSENZE E CONGEDI	
NORMA	A CHI SI APPLICA
Art. 23 (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)	<p>Congedo COVID indennizzato</p> <p>Genitori di figli di età non superiore ai 12 anni: - Lavoratori dipendenti del settore privato - Iscritti alla gestione separata INPS - Autonomi iscritti all'INPS</p> <p>Dipendenti privati genitori figli con 104 (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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.)</p> <p>Congedo COVID non indennizzato</p> <p>Dipendenti privati genitori di figli tra 12 e 16 anni (purché non vi sia altro genitore beneficiario ammortizzatori o non lavoratore).</p>
Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)	Titolari permessi retribuiti.
Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)	<p>Equiparazione quarantena a malattia: - Dipendenti del settore privato in quarantena (sorveglianza attiva o fiduciaria domiciliare).</p> <p>Equiparazione assenza a ricovero ospedaliero per: - dipendenti disabili gravi; - soggetti a rischio per immunodepressione o patologie oncologiche/terapie salvavita.</p> <p>Malati di COVID: normale certificato medico.</p>
Art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile)	<p>Dipendenti disabili gravi o con familiari disabili gravi.</p> <p>Lavoratori con gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa.</p>

Tabella 3

ART. 19 NORME SPECIALI IN MATERIA DI TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E ASSEGNO ORDINARIO	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
<p>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 periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.</p>	<p>Causa integrabile CIGO speciale "emergenza COVID-19" Dal 23/2 Max 9 settimane (comunque entro agosto 2020)</p>
<p>2. I datori di lavoro che presentano 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 predetto 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 quarto 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.</p>	<p>Non si applica procedura ordinaria di informazione e consultazione sindacale (sostituita da procedura speciale telematica entro 3 giorni successivi alla comunicazione preventiva).</p> <p>No termini ordinari di presentazione della domanda (in qualsiasi momento dal 23 febbraio al 31 agosto).</p> <p>No causali integrabili (causale speciale "emergenza COVID-19).</p>
<p>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.</p>	<p>Non si conteggia nella durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile.</p> <p>Non si applicano durate massime (durata massima 9 settimane).</p>
<p>4. Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto dagli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.</p>	<p>Non si applica la contribuzione addizionale.</p>
<p>5. L'assegno ordinario di cui al comma 1 è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il</p>	<p>Deroga al limite dei 15 dipendenti per erogazione assegno ordinario del FIS (qui assegno ordinario spetta sopra i 5).</p>

predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.	
6. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020 e sono trasferiti ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.	I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi garantiscono l'erogazione dell'assegno di cui al comma 1 con queste modalità. Gli oneri finanziari dei Fondi alternativi sono posti a carico del bilancio dello Stato entro il limite di 80 milioni.
7. I fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1, con le medesime modalità del presente articolo.	
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 23 febbraio 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.	Non è richiesta un'anzianità di servizio minima (spetta a tutti i dipendenti in servizio al 23 febbraio).
9. Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 5 e di cui all'articolo 21 sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.	

Tabella 4

ART. 22 NUOVE DISPOSIZIONI PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA	
SI TRATTA DI UN AMMORTIZZATORE IN DEROGA PER TUTTI I SETTORI/DATORI ESCLUSI DAGLI ALTRI AMMORTIZZATORI (CIGO, CGS, FIS, FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI, FONDI DI SOLIDARIETÀ ALTERNATIVI)	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
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	Tutti i datori di lavoro del settore privato (esclusi i datori di lavoro domestico) non coperti da ammortizzatori in costanza di rapporto - Agricoli, pesca - Terzo settore - Enti religiosi Max durata 9 settimane Contribuzione figurativa Previo accordo telematico OO.SS. nazionali

<p>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 sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Per i lavoratori è riconosciuta 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.</p>	
<p>2. Sono esclusi dall'applicazione del comma 1 i datori di lavoro domestico.</p>	
<p>3. Il trattamento di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. Le risorse di cui al primo periodo del presente comma sono ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p>	<p>Per dipendenti in servizio al 23 febbraio Tetto Euro 3.293,20 milioni.</p>
<p>4. I trattamenti di cui al presente articolo sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le regioni e delle province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 3. Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. 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, le regioni non potranno in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori.</p>	<p>Trattamenti concessi con decreto regionale (pagati da INPS). Domanda presentata alla regione (ordine cronologico).</p>
<p>5. Le risorse finanziarie relative ai trattamenti di cui al comma 1, destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano, sono trasferite ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'articolo 40 del decreto</p>	

legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che autorizzano le relative prestazioni.	
6. Per il trattamento di cui al comma 1 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 2, primo periodo. Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, applicando la disciplina di cui all'articolo 44, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015.	Pagamento diretto da parte di INPS.

Tabella 5

ART. 23 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	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
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, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, 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.	<p>Congedo speciale per il periodo di sospensione delle scuole di ogni ordine e grado e dei servizi educativi infanzia per genitori lavoratori dipendenti di figli entro 12 anni .</p> <p>Contribuzione figurativa.</p>
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.	<p>Conversione congedo parentale in congedo speciale COVID indennizzato.</p> <p>Non computati ai fini del computo congedo parentale.</p>
[...] 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.	<p>Durata di 15 gg. cumulativa per entrambi i genitori.</p> <p>Condizione: altro genitore non titolare ammortizzatori, disoccupato o non lavoratore.</p>
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	No limite 12 anni per figli 104.

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.	
6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, 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 di astenersi dal lavoro per il 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.	Diritto alla sospensione prestazione senza retribuzione né contribuzione figurativa per il periodo di sospensione delle scuole di ogni ordine e grado e dei servizi educativi infanzia. Per dipendenti privati con figli tra 12-16 (purché non vi sia altro genitore beneficiario ammortizzatori o non lavoratore). Divieto licenziamento e diritto alla conservazione del posto.
[...] 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 10, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.	

Tabella 6

ART. 24 ESTENSIONE DURATA PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33, LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
1. Il numero di giorni di permesso mensile 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.	Estensione di 12 gg. dei permessi retribuiti.
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.	

Tabella 7

ART. 26 MISURE URGENTI PER LA TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
<p>1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, 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.</p>	<p>Quarantena con sorveglianza attiva e permanenza domiciliare fiduciaria equiparate a malattia ai fini trattamento economico.</p> <p>Non si computa nel comporto.</p>
<p>2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n.104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.</p>	<p>Equiparazione assenza a ricovero ospedaliero per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dipendenti disabili gravi; - soggetti a rischio per immunodepressione o patologie oncologiche/terapie salvavita.
<p>3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6.</p>	<p>Medico curante indica nel certificato di malattia il provvedimento di messa in quarantena (da parte dell'operatore di sanità pubblica).</p>
<p>4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.</p>	<p>Validi i certificati emessi anteriormente al dl senza indicazione del provvedimento di messa in quarantena.</p>
<p>5. 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 di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali in considerazione ulteriori domande.</p>	<p>Oneri malattia connessi alla quarantena (già spettanti al datore) posti a carico dello Stato max 130 milioni.</p>

Tabella 8

ART. 39 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
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.	Diritto al lavoro agile per dipendenti disabili gravi e con figli disabili gravi.
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.	Priorità nel lavoro agile per lavoratori con gravi patologie o ridotta capacità lavorativa.

Tabella 9

ART. 46 SOSPENSIONE TERMINI DI IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI	
DECRETO LEGGE N. 18/2020	SINTESI
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.	Sospensione per 60 gg. dell'avvio di procedure di impugnazione licenziamenti e per lo stesso termine sospensione di quelle avviate dopo il 23.2.2020. Per lo stesso termine, il datore di lavoro non può licenziare per giustificato motivo oggettivo.