



Consiglio Nazionale  
dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili

**Fondazione**  
**Nazionale dei**  
**Commercialisti**

DOCUMENTO DI RICERCA

---

**LE MISURE SUL LAVORO  
CONTENUTE NEI DECRETI  
SULL'EMERGENZA DA COVID-19  
(D.L. "CURA ITALIA" N. 18/2020 CONVERTITO,  
D.L. "LIQUIDITÀ" N. 23/2020 CONVERTITO,  
D.L. "RILANCIO" N. 34/2020 CONVERTITO E  
D.L. "AGOSTO" N. 104/2020)**

*Terzo aggiornamento*

17 SETTEMBRE 2020





## ABSTRACT

*Il presente documento passa in rassegna il pacchetto di misure a sostegno del lavoro e di contrasto alla crisi occupazionale messo in campo dal Governo per fare fronte alla contingente emergenza epidemiologica da COVID-19 con il Decreto "Cura Italia" n. 18/2020, come modificato in sede di conversione in legge e ulteriormente modificato dal Decreto "Liquidità" n. 23/2020 convertito e dal Decreto "Rilancio" n. 34/2020 convertito.*

*La legge di conversione del Decreto "Rilancio" ha contestualmente abrogato il decreto-legge n. 52/2020 – recante ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché di proroga di termini in materia di emersione di rapporti di lavoro – trasfondendo il suo contenuto nel corpo del d.l. n. 34/2020. Il Governo è nuovamente intervenuto in materia con il Decreto "Agosto" n. 104/2020, finalizzato al contenimento dei perduranti effetti della crisi, con particolare riguardo al sostegno al reddito per quanti versino in condizioni di parziale o totale disoccupazione, nonché all'abbattimento del costo del lavoro.*

## DOCUMENTI DI RICERCA CNDCEC-FNC RELATIVI ALLE MISURE SUL LAVORO DEI DECRETI SULL'EMERGENZA DA COVID-19

Le disposizioni sul lavoro contenute nei decreti sull'emergenza da COVID-19 (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020 convertito, D.L. "Liquidità" n. 23/2020 convertito, D.L. "Rilancio" n. 34/2020 e D.L. n. 52/2020) - *Secondo aggiornamento* (23 giugno 2020)

Le disposizioni in materia di società, enti e giustizia (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020 convertito, D.L. "Liquidità" n. 23/2020 e D.L. "Rilancio" n. 34/2020) (22 maggio 2020)

## DOCUMENTI DI RICERCA CNDCEC-FNC RELATIVI AI DECRETI SULL'EMERGENZA DA COVID-19

Le novità dei decreti sull'emergenza da COVID-19 (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020 convertito, D.L. "Liquidità" n. 23/2020 convertito e D.L. "Rilancio" n. 34/2020) - *Quinto aggiornamento* (26 giugno 2020)

Le novità dei decreti sull'emergenza da COVID-19 (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020 convertito, D.L. "Liquidità" n. 23/2020 e D.L. "Rilancio" n. 34/2020) - *Quarto aggiornamento* (3 giugno 2020)

Le novità dei decreti sull'emergenza da COVID-19 (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020 convertito e D.L. "Liquidità" n. 23/2020) - *Terzo aggiornamento* (29 aprile 2020)

Le novità dei decreti sull'emergenza da COVID-19 (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020 e D.L. "Liquidità" n. 23/2020) - *Secondo aggiornamento* (15 aprile 2020)

Le novità dei decreti sull'emergenza da COVID-19 (D.L. "Cura Italia" n. 18/2020) (18 marzo 2020)



## SOMMARIO

1.	IL DECRETO-LEGGE “CURA ITALIA” CONVERTITO, IL DECRETO-LEGGE “LIQUIDITÀ” CONVERTITO, IL DECRETO-LEGGE “RILANCIO” CONVERTITO E IL DECRETO-LEGGE “AGOSTO”.....	7
2.	ESTENSIONE DELLE MISURE SPECIALI IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE .....	9
	Articolo 19 (d.l. “Cura Italia”) – Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario.....	9
	Articolo 19-bis (d.l. “Cura Italia”) – Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine.....	27
	Articolo 20 (d.l. “Cura Italia”) – Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria.....	28
	Articolo 21 (d.l. “Cura Italia”) – Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso .....	30
	Articolo 22 (d.l. “Cura Italia”) – Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga.....	30
	Articolo 22-bis (d.l. “Cura Italia”) – Iniziative di solidarietà in favore dei famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari .....	36
	Articolo 22-ter (d.l. “Cura Italia”) – Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali.....	37
	Articolo 22-quater (d.l. “Cura Italia”) – Trattamento di integrazione salariale in deroga “Emergenza COVID-19” concesso dall’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.....	37
	Articolo 22-quinquies (d.l. “Cura Italia”) – Modifiche al pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario .....	40
3.	NORME SPECIALI IN MATERIA DI RIDUZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO E DI SOSTEGNO AI LAVORATORI .....	47
	Articolo 23 (d.l. “Cura Italia”) – 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 .....	47
	Articolo 24 (d.l. “Cura Italia”) – Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 .....	51
	Articolo 25 (d.l. “Cura Italia”) – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19 .....	52
	Articolo 26 (d.l. “Cura Italia”) – Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato .....	53



Articoli 27, 28, 29, 30, 31, 38 (d.l. “Cura Italia”) – Indennità e Articolo 98 (d.l. “Rilancio”) – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi.....	54
Articolo 39 (d.l. “Cura Italia”) – Diritto di precedenza lavoro agile.....	64
Articolo 40 (d.l. “Cura Italia”) – Sospensione delle misure di condizionalità per l’attribuzione di alcune prestazioni .....	64
Articolo 41 (d.l. “Cura Italia”) – Sospensione dell’attività dei Comitati centrali e periferici dell’Inps e dei decreti di loro costituzione .....	65
Articolo 42 (d.l. “Cura Italia”) – Disposizioni INAIL.....	65
Articolo 43 (d.l. “Cura Italia”) – Contributi alle imprese e agli enti del terzo settore per la sicurezza e potenziamento dei presidi sanitari .....	65
Articolo 44 (d.l. “Cura Italia”) – Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19 .....	66
Articolo 44-bis (d.l. “Cura Italia”) – Indennità per i lavoratori autonomi nei comuni di cui all’allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020.....	67
Articolo 45 (d.l. “Cura Italia”) – Disposizioni in materia di personale addetto ai lavori necessari al ripristino del servizio elettrico .....	68
Articolo 46 (d.l. “Cura Italia”) – Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.....	68
<b>4. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SOSPENSIONE E PROROGA DEI TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI .....</b>	<b>71</b>
Articolo 32 (d.l. “Cura Italia”) – Proroga dei termini di presentazione delle domande di disoccupazione agricola nell’anno 2020.....	71
Articolo 33 (d.l. “Cura Italia”) – Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL.....	72
Articolo 34 (d.l. “Cura Italia”) – Proroga dei termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale .....	72
Articolo 37 (d.l. “Cura Italia”) – Sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l’assicurazione obbligatoria per i lavoratori domestici .....	72
<b>5. ALTRE MISURE URGENTI IN MATERIA DI LAVORO E POLITICHE SOCIALI DEL DECRETO “RILANCIO” E DEL DECRETO “AGOSTO” .....</b>	<b>73</b>
Articolo 67-bis (d.l. “Rilancio”) – Inserimento al lavoro dei care leavers.....	73
Articolo 80-bis (d.l. “Rilancio”) – Interpretazione autentica del comma 3 dell’articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.....	73
Articolo 81 (d.l. “Rilancio”) – Modifiche all’articolo 103 in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza .....	73
Articolo 82 (d.l. “Rilancio”) – Reddito di emergenza.....	75
Articolo 83 (d.l. “Rilancio”) – Sorveglianza sanitaria .....	79



Articolo 84 (d.l. "Rilancio") – Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemologica da COVID-19 .....	79
Articolo 85 (d.l. "Rilancio") – Indennità per i lavoratori domestici .....	84
Articolo 86 (d.l. "Rilancio") – Divieto di cumulo tra indennità .....	85
Articolo 87 (d.l. "Rilancio") – Utilizzo risorse residue per trattamenti di integrazione salariale in deroga .....	85
Articolo 88 (d.l. "Rilancio") – Fondo competenze .....	86
Articolo 90 (d.l. "Rilancio") – Lavoro agile .....	86
Articolo 92 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di NASPI E DIS-COLL .....	87
Articolo 93 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato .....	88
Articolo 94 (d.l. "Rilancio") – Promozione del lavoro agricolo .....	91
Articolo 95 (d.l. "Rilancio") – Misure di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio da contagio nei luoghi di lavoro .....	92
Articolo 96 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di noleggio autovetture per vigilanza sul lavoro .....	93
Articolo 97 (d.l. "Rilancio") – Semplificazioni relative alle prestazioni del Fondo di garanzia di cui all'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297 .....	93
Articolo 98 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi .....	93
Articolo 100 (d.l. "Rilancio") – Avvalimento Comando dei Carabinieri per la tutela del Lavoro .....	94
Articolo 101 (d.l. "Rilancio") – Spese per acquisto di beni e servizi INPS .....	95
Articolo 102 (d.l. "Rilancio") – Spese per acquisto di beni e servizi INAIL .....	95
Articolo 103 (d.l. "Rilancio") – Emersione di rapporti di lavoro .....	95
Articolo 103-bis (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in favore dei lavoratori frontalieri .....	102
<b>6. SCHEMI RIEPILOGATIVI DEI PRINCIPALI INTERVENTI PER IL SOSTEGNO AL LAVORO .....</b>	<b>106</b>
Articolo 19 (d.l. "Cura Italia") – Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario .....	106
Articolo 20 (d.l. "Cura Italia") – Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria .....	107
Articolo 21 (d.l. "Cura Italia") – Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso .....	108
Articolo 22 (d.l. "Cura Italia") – Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga .....	109
Articolo 22-quater (d.l. "Cura Italia") – Trattamento di integrazione salariale in deroga "Emergenza COVID-19" dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale .....	110
Articolo 1 (d.l. "Agosto") – Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga .....	111
Articolo 2 (d.l. "Agosto") – Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti .....	112



Articolo 23 (d.l. "Cura Italia") – 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 ....	113
Articolo 25 (d.l. "Cura Italia") – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19 .....	114
Articolo 26 (d.l. "Cura Italia") – Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato .....	115
Articoli 27, 28, 29, 30, 31 e 38 (d.l. "Cura Italia") – Indennità.....	115
Articolo 96 (d.l. "Cura Italia") – Indennità collaboratori sportivi .....	116
Articolo 44 (d.l. "Cura Italia") – Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19 .....	116
Articolo 44-bis (d.l. "Cura Italia") – Indennità per i lavoratori autonomi nei comuni di cui all'Allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020 ....	117
Articolo 82 (d.l. "Rilancio") – Reddito di emergenza.....	118
<b>Articolo 23 (d.l. "Agosto") – Nuove misure in materia di Reddito di emergenza .....</b>	<b>118</b>
Articolo 84, commi 1-7 (d.l. "Rilancio") – Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 .....	119
Articolo 84, commi 8-11 (d.l. "Rilancio") – Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 .....	119
<b>Articolo 9 (d.l. "Agosto") – Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo.....</b>	<b>120</b>
Articolo 85 (d.l. "Rilancio") – Indennità per i lavoratori domestici .....	121
Articolo 98 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi (Indennità) ...	122
<b>Articolo 10 (d.l. "Agosto") – Indennità lavoratori marittimi.....</b>	<b>122</b>
<b>Articolo 12 (d.l. "Agosto") – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi .....</b>	<b>122</b>
<b>Articolo 13 (d.l. "Agosto") – Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza.....</b>	<b>123</b>
Articolo 103 (d.l. "Rilancio") – Emersione di rapporti di lavoro .....	124
<b>Articolo 6 (d.l. "Agosto") – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato.....</b>	<b>125</b>
<b>Articolo 7 (d.l. "Agosto") – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali.....</b>	<b>125</b>
<b>Articolo 27 (d.l. "Agosto") – Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud.....</b>	<b>126</b>



## 1. Il decreto-legge “Cura Italia” convertito, il decreto-legge “Liquidità” convertito, il decreto-legge “Rilancio” convertito e il decreto-legge “Agosto”

Il pacchetto di misure a sostegno del lavoro, volte a favorire la conservazione della potenzialità produttiva delle imprese nel periodo dell'emergenza, è contenuto nel Titolo II del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18<sup>1</sup> (**Decreto “Cura Italia”**), suddivise in due Capi normativi.

Il Capo I del Titolo II, rubricato “*Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale*”, offre strumenti utili a fronteggiare la sospensione o la riduzione dell'attività di lavoro del tessuto datoriale e imprenditoriale italiano, alla luce della situazione epidemiologica in atto e delle relative misure adottate dal Governo per il contenimento del contagio da COVID-19.

In proposito, i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, pubblicati l'8, il 9 e l'11 marzo hanno previsto la sospensione, seppure con eccezioni, delle attività commerciali al dettaglio e delle attività dei servizi di ristorazione, oltre a una serie di misure restrittive degli spostamenti dei cittadini, che hanno prodotto consistenti effetti sui rapporti di lavoro in essere.

Le misure di contenimento su tutto il territorio nazionale sono state successivamente rafforzate con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 marzo 2020 che ha disposto la chiusura delle attività produttive non essenziali o strategiche, ad eccezione delle attività di vendita di generi alimentari, beni di prima necessità, servizi essenziali e farmacie, negozi di generi di prima necessità e i servizi essenziali.

L'effetto del provvedimento, inizialmente fissato al 3 aprile 2020, è stato prorogato fino al 14 aprile e poi fino al 3 maggio, in forza del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 10 aprile 2020, che ha però permesso l'apertura delle cartolerie, delle librerie e dei negozi di vestiti per bambini e neonati e vengono inserite tra le attività produttive consentite la silvicoltura e l'industria del legno.

Dal 4 maggio 2020, il Governo ha annunciato l'avvio della cosiddetta “Fase due” caratterizzata da una ripresa graduale del sistema produttivo e delle attività economiche e sociali.

Secondo le scelte di politica legislativa, le misure a sostegno del lavoro e, in particolare, di contrasto all'emergenza occupazionale che ha colpito tutti i settori produttivi con intensità crescente sin dallo scorso mese di febbraio, sono concentrate nel Decreto “Cura Italia”, come modificato in sede di conversione e ulteriormente rimaneggiato dal decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23<sup>2</sup> (**Decreto “Liquidità”**), convertito con modificazioni nella legge 5 giugno 2020, n. 40, e dal decreto-legge 19 maggio

---

<sup>1</sup> Il Decreto “Cura Italia” – pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17 marzo 2020 n. 70 ed entrato in vigore, ex articolo 127 del d.l., il giorno stesso della sua pubblicazione, ossia il 17 marzo – ha introdotto una serie di misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per complessivi 25 miliardi, aggiungendosi ai precedenti interventi confluiti nei decreti-legge n. 14 del 9 marzo 2020, n. 11 dell'8 marzo 2020, n. 9 del 2 marzo e n. 6 del 22 febbraio.

La legge di conversione del d.l. n. 18/2020 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 29 aprile 2020 n. 110, S.O. n. 16, ed è entrata in vigore, ex articolo 1 della stessa legge, il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ossia il 30 aprile.

<sup>2</sup> Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'8 aprile 2020 n. 94 ed entrato in vigore, ex articolo 44, il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ossia il 9 aprile. Il d.l. n. 23/2020 è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020, n. 40, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 143 del 6 giugno 2020, ed entrata in vigore, ex articolo 1, comma 3, della stessa legge, il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ossia il 7 giugno.



2020, n. 34<sup>3</sup> (**Decreto “Rilancio”**), convertito con modificazioni nella legge 17 luglio 2020, n. 77. Il legislatore dell’emergenza è nuovamente intervenuto in materia con il decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52<sup>4</sup>, recante ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale, nonché di proroga di termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro.

L’azione del legislatore in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto condensata nel Decreto “Cura Italia” si dispiega in tre direzioni: semplificazione delle procedure di ricorso ai trattamenti (articolo 19); coordinamento delle misure speciali con quelle ordinarie già in essere (articoli 20 e 21); ampliamento del campo di applicazione dell’integrazione salariale attraverso i c.d. ammortizzatori in “deroga” (articolo 22).

Con il Decreto “Rilancio” il Governo ha modificato la disciplina originariamente introdotta principalmente in una prospettiva di prolungamento dei periodi di trattamento di integrazione salariale e di estensione del campo di applicazione degli ammortizzatori sociali. La norma ha innalzato a 18 settimane il periodo di integrazione salariale usufruibile dalla generalità dei datori di lavoro colpiti dall’emergenza COVID-19, istituendo uno schema di ricorso agli ammortizzatori in “tre tempi” (9 + 5 + 4 settimane) in periodi di calendario predeterminati. Nel tentativo di risolvere le problematiche legate alla frammentazione e al distanziamento delle settimane di trattamento fruibile, il Governo ha emanato il richiamato d.l. n. 52/2020 che ha introdotto la possibilità di usufruire dell’ammortizzatore in continuità, pure intervenendo sui termini di decadenza delle domande di Cassa integrazione e assegno ordinario.

Come sopra accennato, il Decreto “Rilancio” è stato convertito con modificazioni nella legge n. 77/2020. Quest’ultima ha, contestualmente, abrogato il d.l. n. 52/2020, trasfondendo il suo contenuto nel d.l. n. 34/2020 e confermando il nuovo regime decadenziale delle domande di integrazione salariale per causale “COVID”, nonché la trasmissione dei modelli “SR41” per il pagamento diretto delle prestazioni da parte dell’INPS.

Con il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104<sup>5</sup> (**Decreto “Agosto”**), il Governo è intervenuto definendo un nuovo impianto normativo in materia di integrazione salariale per crisi da COVID-19, per fronteggiare riduzioni o sospensioni dell’attività lavorativa che insistono dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020. Il provvedimento, inoltre, contiene un ampio articolato in materia di abbattimento del costo del lavoro e di sostegno al reddito dei lavoratori che abbiano perso involontariamente l’occupazione.

Rispetto alla precedente versione del 23 giugno u.s., il presente documento recepisce le novità e le

---

<sup>3</sup> Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 maggio 2020 n. 128, S.O. n. 21, ed entrato in vigore, ex articolo 266 del d.l., il giorno stesso della sua pubblicazione, ossia il 19 maggio 2020. La legge di conversione del d.l. n. 34/2020 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 18 luglio 2020 n. 180, S.O. n. 25, ed è entrata in vigore, ex articolo 1, comma 3, della stessa legge, il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, vale a dire il 19 luglio 2020.

<sup>4</sup> Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 16 giugno 2020 n. 151 ed entrato in vigore, ex articolo 5 del decreto-legge, il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ossia il 17 giugno 2020. Il decreto è stato abrogato dall’articolo 1, comma 2, della legge n. 77/2020 di conversione del Decreto “Rilancio”; ai sensi dello stesso comma 2, “restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto-legge ...”.

<sup>5</sup> Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 agosto 2020 n. 203, S.O. n. 30, ed entrato in vigore, ex articolo 115 del d.l., il giorno successivo alla sua pubblicazione, ossia il 15 agosto 2020.





modifiche della legge di conversione del Decreto “Rilancio” e del Decreto “Agosto”, con l’evidenziazione in colore giallo delle parti aggiunte o modificate, in modo da facilitarne la visualizzazione.

## 2. Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale

### **Articolo 19 (d.l. “Cura Italia”) – Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario**

#### *Destinatari*

L’articolo 19 del d.l. n. 18/2020 prevede che i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni e quelli rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterali, ai sensi del d.lgs. n. 148/2015, possano sospendere o ridurre l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, presentando, rispettivamente, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all’assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”.

#### *Durata del trattamento di integrazione salariale*

Stando alla formulazione originaria del Decreto “Cura Italia”, il trattamento di integrazione salariale speciale COVID-19 poteva essere richiesto per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, sia nell’ambito dei Fondi di solidarietà sia in quello CIG.

Il protrarsi dello stato di emergenza ha, però, spinto il Governo ad intervenire in vista di un allungamento dei periodi di durata degli ammortizzatori sociali speciali. In forza dell’articolo 68 del Decreto “Rilancio”, il trattamento ordinario di integrazione salariale e l’assegno ordinario possono essere richiesti dai datori di lavoro beneficiari per una durata massima di diciotto settimane così suddivise:

- quattordici settimane fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020; l’incremento delle ulteriori cinque settimane è previsto per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata di nove settimane;
- quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ai sensi dell’articolo 22-ter del Decreto “Cura Italia”, nell’ambito delle misure di rafforzamento della tutela occupazionale.

Fanno eccezione i settori turismo, fiere e congressi e parchi divertimento nei quali è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti il 1° settembre 2020.

La disarticolazione temporale degli ulteriori periodi di integrazione salariale, così come prevista dal Decreto “Rilancio”, ha ingenerato forti preoccupazioni nei datori di lavoro sprovvisti di ulteriori strumenti di riduzione dell’orario di lavoro. Per questi, l’arresto “in tre tempi” dell’integrazione salariale “COVID-19” implicherebbe la scopertura di trattamento a cavallo dei mesi estivi e l’esposizione a costi economicamente ingiustificati a causa della sospensione dei licenziamenti in essere fino al 17 agosto 2020, prevista dall’articolo 46 del Decreto “Cura Italia” (v. *infra*).



Su forte sollecitazione delle parti sociali, il Governo è pertanto intervenuto nuovamente in materia, introducendo la possibilità di fruizione “anticipata” delle 4 settimane di integrazione salariale “COVID-19” di competenza dei mesi di settembre e ottobre 2020, tramite l’articolo 1, comma 1, del d.l. n. 52 del 16 giugno 2020, poi trasfuso nell’articolo 70-bis in sede di conversione in legge del Decreto “Rilancio”. La norma istituisce una deroga a quanto previsto dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del Decreto “Cura Italia”, in relazione a tutti i trattamenti di integrazione salariale con causale “COVID-19” (CIGO, CIGD, assegno ordinario). Fermo restando il limite massimo complessivo di durata di 18 settimane, dunque, i datori di lavoro possono usufruire degli ammortizzatori speciali COVID-19 anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020.

La condizione per poter utilizzare le “ulteriori” quattro settimane di integrazione salariale (dalla quindicesima alla diciottesima) è la intera fruizione del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, alla stregua di quanto già previsto per la domanda delle ulteriori 5 settimane (dalla decima alla quattordicesima).

Per quello che concerne i profili procedurali e amministrativi, il tenore letterale della norma implica la frammentazione delle istanze di CIG o assegno ordinario, in quanto l’Istituto previdenziale non ha ritenuto ammissibili, sin dall’inizio, domande volte ad ottenere trattamenti di integrazione salariale per l’intero periodo di proroga di 9 settimane (fino al limite massimo complessivo delle diciotto). In altri termini, al primo periodo di 9 settimane di trattamento COVID-19 richiesto ai sensi dei richiamati articoli 19, 20, 21 e 22, secondo necessità, può seguire una richiesta di trattamento di 5 settimane e, infine, una diversa istanza per le ulteriori 4 settimane.

Il quadro procedurale, già complicato dalla “frammentazione” delle domande di trattamento si mostra difficoltoso anche rispetto al regime condizionale di accesso ai trattamenti di integrazione salariale. Infatti, ai fini dell’ammissibilità delle domande di CIGO - COVID 19 e di Assegno Ordinario - COVID 19 per i periodi successivi alle prime 9 settimane, il requisito condizionale della “intera fruizione” del periodo precedentemente concesso non sembra essere soddisfatto dalla sola emanazione del relativo provvedimento di autorizzazione da parte dell’INPS. Sul punto si è registrato un netto cambio di posizione dell’Istituto previdenziale il quale, in sede di tavolo tecnico, aveva offerto una interpretazione più “elastica” del dato normativo.

A seguito della conversione in legge del Decreto “Rilancio” ad opera della l. n. 77/2020, le norme di riferimento sono attualmente contenute negli articoli 68 e 70-bis che, rispettivamente, consentono di usufruire di ulteriori cinque e poi quattro settimane di trattamento di integrazione salariale con causale “COVID-19”<sup>6</sup>. In entrambi i casi di ricorso, la disciplina di legge prevede che i datori di lavoro “abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso” fino alla durata massima di nove settimane e poi di quattordici.

L’INPS ha fornito le prime istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 21 del decreto-legge n. 18/2020 e ss.mm. tramite la circolare n. 84/2020.

<sup>6</sup> L’articolo 1, comma 2, della l. n. 77/2020 ha abrogato il d.l. n. 52/2020, facendo salva la validità degli atti e dei provvedimenti adottati, nonché degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto-legge. Il contenuto dell’art. 1, comma 1, del d.l. n. 52/2020, in materia di fruibilità degli ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale è stato interamente trasfuso nell’art. 70-bis, inserito in sede di conversione in legge del Decreto “Rilancio”.



Il documento di prassi, emanato su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, afferma, in relazione alle condizioni di accesso agli ulteriori periodi di trattamento, che *“la possibilità di trasmettere domanda per un ulteriore periodo non superiore a 5 settimane con la causale “COVID-19 nazionale”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, resta circoscritta esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale.* Nei chiarimenti l’Istituto ha ommesso ogni riferimento alle settimane autorizzate, cosicché non pare possano essere considerate fruite le settimane autorizzate a prescindere dalla circostanza che ci siano eventuali periodi residui di trattamento non effettivamente utilizzato.

In proposito, occorre rammentare che alle aziende con unità produttive situate nei Comuni di cui all’allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché alle imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi (cfr. circolare n. 38 del 12 marzo 2020), è stata concessa la facoltà di cumulare il trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o di assegno ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, ai sensi del d.l. “Cura Italia”, con i trattamenti richiesti utilizzando la causale “Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020”. Anche per queste aziende, ai fini dell’accesso ai nuovi trattamenti, valgono le regole del *“periodo effettivamente fruito”* descritte nella circolare INPS n. 84/2020, cosicché potranno richiedere la cassa integrazione salariale ordinaria o l’assegno ordinario per 13 settimane, con causale “Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020” e per ulteriori massimo 14 settimane, con causale “COVID-19 nazionale”.

Ai fini della verifica della regola dei *“periodi effettivamente fruiti”*, non è necessario che le prime nove settimane richieste (o tredici per le azienda in ex “zona rossa”) siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente collocate entro il 31 agosto 2020, motivo per il quale è lecito che il ricorso agli ulteriori periodi potrebbe anche non configurarsi come una proroga in senso “stretto” di un precedente trattamento di integrazione salariale “COVID”.

L’interpretazione restrittiva della norma di cui si discute, al momento avallata dall’INPS e dal Ministero del Lavoro, restituisce un quadro regolativo a tratti illogico e contraddittorio che amplifica ingiustificatamente il rischio di respingimento delle domande di proroga anche qualora vi siano pochi giorni non fruiti relativamente ai periodi di integrazione salariale già interamente autorizzati. Per giunta, l’Istituto previdenziale non chiarisce quali siano le sorti delle istanze di proroga (di un precedente periodo interamente autorizzato ma non interamente fruito) nel caso si riscontrasse l’esistenza di giorni di trattamento non effettivamente goduti. In caso di respingimento così motivato, sembra quantomeno opportuno sostenere l’operatività della regola di salvaguardia introdotta dall’articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 52/2020, che consente ai datori di lavoro che hanno erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l’accettazione di presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell’errore da parte dell’amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell’eventuale provvedimento di concessione emanato dall’amministrazione competente<sup>7</sup>. A dire il vero, però, la norma necessiterebbe di un “adattamento” interpretativo al caso di specie e di indicazioni esplicative sul piano

<sup>7</sup> La disposizione è stata abrogata dalla legge n. 77/2020 e trasfusa nel nuovo comma 2-bis dell’articolo 19 del d.l. n. 18/2020 dall’articolo 68, comma 1, lett. d), del d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni nella l. n. 77/2020.



amministrativo. Difatti, a primo acchito, la norma di salvaguardia sembra consentire la correzione della sola istanza presentata erroneamente, non anche di sanare l'omissione di una precedente domanda di trattamento (ad esempio finalizzata al "rabbocco" di giorni non utilizzati nel periodo già interamente autorizzato delle prime 9 settimane) che è condizione necessaria per beneficiare degli ulteriori periodi di integrazione salariale.

Non potendo, dunque, considerare fruite le settimane autorizzate a prescindere dalla circostanza che ci siano eventuali periodi residui di trattamento non effettivamente utilizzati, i datori di lavoro devono:

- procedere alla richiesta del periodo residuo non effettivamente utilizzato di integrazione salariale (relativo alle prime 9 settimane), per poi procedere alla richiesta di proroga per 5 settimane (fino al 31 agosto 2020);
- procedere alla richiesta del periodo residuo non effettivamente utilizzato di integrazione salariale (relativo alle ulteriori 5 settimane), per poi procedere alla richiesta di proroga per 4 settimane (per periodi precedenti il 1° settembre 2020).

In sede di tavolo tecnico CNDCEC/INPS, i delegati all'Area lavoro del CNDCEC hanno sollecitato l'INPS affinché fosse concessa la possibilità di procedere alla richiesta delle 5 settimane con un'unica istanza che tenga conto anche dei periodi residui (autorizzati e non utilizzati) delle prime nove settimane. L'Istituto previdenziale ha inizialmente dichiarato la propria apertura verso una soluzione che, vista e considerata la rigidità della regola sui "periodi effettivamente fruiti", fosse idonea a semplificare (*rectius* non aggravare ulteriormente) la fase procedurale e applicativa. Una iniziale (ma illusoria) conferma che sia possibile richiedere i residui non utilizzati delle prime 9 settimane di integrazione salariale contestualmente alla domanda di proroga dei 5 settimane giunge con il messaggio INPS n. 2489/2020, nel quale si specifica che "in tutti i casi in cui il datore di lavoro che richiede la cassa integrazione ordinaria debba presentare una domanda per completare la fruizione delle settimane già autorizzate, deve corredare l'istanza con un file excel compilato secondo le istruzioni diramate con il messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020. Il file excel deve essere convertito in formato.pdf per essere correttamente allegato alla domanda".

La stessa procedura dovrà essere osservata nel caso di richiesta delle ulteriori 4 settimane. In tal caso, occorre ricordare che per procedere alla loro richiesta le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, devono aver interamente fruito delle precedenti 27 settimane (13 settimane + 14 settimane), per una durata massima complessiva di 31 settimane (13 settimane + 14 settimane + 4 settimane).

Terminate tutte le settimane di integrazione salariale "COVID" secondo le regole sopra richiamate, in assenza di nuovi (e auspicabili) interventi normativi volti alla estensione temporale degli ammortizzatori COVID-19, ai datori di lavoro non resterà che contrastare la contrazione dell'attività lavorativa e la relativa eccedenza temporanea di lavoro attraverso il ricorso agli strumenti ordinari preordinati al sostegno del reddito dei lavoratori in costanza di rapporto, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza. La disciplina di riferimento resta, essenzialmente, quella del trattamento CIGO e dell'Assegno Ordinario, come disciplinati dal d.lgs. n. 148/2015 e dal



decreto ministeriale n. 95442/2016 che definire le causali di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ammissibili. Come pure evidenziato dall'INPS nella circolare n. 84/2020, in via principale, le ragioni di ricorso che appaiono idonee al contesto emergenziale sono quelle riconducibili alla mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, *“anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica”*. Le domande così presentate, però, non beneficeranno delle regole speciali dettate dal Decreto *“Cura Italia”*, bensì delle regole generali in materia di limiti di fruizione, di requisiti soggettivi di accesso (anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni), d'obbligo di versamento della contribuzione addizionale (esclusi gli eventi oggettivamente non evitabili, c.d. *“EONE”*), di informazione e consultazione sindacale previsti all'articolo 14 del d.lgs n. 148/2015, nonché di equilibrio finanziario dei fondi (con specifico riferimento ai trattamenti di Assegno ordinario).

Un'importante precisazione dell'INPS in tema di istruttoria delle domande di CIGO e AO secondo la disciplina generale si ricava dalla circolare n. 84/2020. L'Istituto sostiene lo snellimento delle procedure qualora, in considerazione del carattere eccezionale della situazione in atto, *“l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata”*. In tale ipotesi la valutazione istruttoria non dovrà contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.

Non residuano, inoltre, dubbi sulla accoglibilità delle domande di integrazione salariale per le quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia riconducibile a *“eventi oggettivamente non evitabili”* (codice evento n. 8; cfr. messaggio n. 1963/2017) in quanto causata da un ordine della autorità o di un ente pubblico.

In materia restano, al contempo, salve le disposizioni previste dai regolamenti di ciascun Fondo di solidarietà bilaterale *“inpsizzato”* di cui all'articolo 26 del d.lgs n. 148/2015.

#### *Prestazioni accessorie degli assegni nucleo familiare*

Oltre all'estensione dei periodi di durata del trattamento, con il summenzionato articolo 2 il legislatore ha inteso risolvere la problematica insorta in ordine al diritto alla percezione dell'assegno nucleo familiare dei lavoratori beneficiari dell'assegno ordinario. L'INPS, con la circolare n. 47 del 28 marzo 2020, ha ribadito il proprio orientamento secondo il quale *“durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare”*.

La questione era stata sollevata dall'area lavoro del CNDCEC in sede di Tavolo tecnico INPS già all'indomani della circolare n. 130/2017, con la quale l'Istituto previdenziale ha affermato per la prima volta che il FIS *“non eroga la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare e del T.F.R., in quanto prestazioni non previste dal D.l. n. 94343/2016”*. Nella stessa sede è stata sottoposta a critica la posizione interpretativa per la quale durante il periodo di sospensione o riduzione delle attività di lavoro con contestuale ricorso alle prestazioni del FIS i lavoratori interessati perdessero la prestazione degli assegni al nucleo familiare, sostenendo, diversamente, che la norma avrebbe potuto essere interpretata in modo che le prestazioni ANF restassero a carico della *“Gestione prestazioni temporanee”* come per la generalità dei lavoratori dipendenti. Peraltro, il decreto ministeriale n.



94343/2016 sia in merito all'assegno ordinario che all'assegno di solidarietà prevede l'applicazione, per quanto compatibile, della normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

In via eteronoma, dunque, il Governo ha riconosciuto che ai beneficiari di assegno ordinario di cui al presente articolo spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1088, n. 153.

La norma introdotta, anche se soltanto con riferimento alle integrazioni salariali speciali causate dall'emergenza COVID, dissolve ogni dubbio rispetto al diritto alla percezione del trattamento ANF, ma non chiarisce quali siano le modalità di erogazione di quest'ultimo rispetto alle domande di Assegno ordinario con richiesta di pagamento diretto ai lavoratori.

Gli ANF sono concessi rispetto ai trattamenti di Assegno ordinario riconosciuti dai Fondi di solidarietà bilaterale "inpsizzati" (ex articolo 26 del d.lgs n. 148/2015), dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e di Bolzano-Alto Adige (ex articolo 40 del d.lgs n. 148/2015), a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessa all'emergenza COVID-19, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020.

In sede di tavolo tecnico CNDCEC/INPS, l'Istituto nazionale di previdenza sociale ha preannunciato il rilascio di uno specifico codice causale per il recupero del credito da indicare nel modello "Uniemens" identificativo dei trattamenti "ANF" riconosciuti ai lavoratori (in deroga) durante la percezione dei trattamenti di assegno ordinario.

Le istruzioni operative relative al diritto agli ANF riconosciuto dall'articolo 68 del d.l. n. 34/2020, che ha modificato l'articolo 19 del d.l. n. 18/2020, sono giunte a distanza di tempo con la circolare INPS n. 88 del 20 luglio 2020, ingenerando nelle more non poche incertezze negli operatori rispetto alle modalità di erogazione dell'ANF e di compilazione del flusso Uniemens per il recupero della prestazione a conguaglio in caso di anticipo da parte del datore di lavoro, nonché dei modelli "SR41" in caso di pagamento diretto dell'Assegno ordinario.

L'assegno al nucleo familiare può essere erogato sia a conguaglio che a pagamento diretto. Nello specifico, se il pagamento dell'assegno ordinario è a conguaglio, le aziende provvederanno a pagare sia l'assegno ordinario che la prestazione accessoria ANF, conguagliando successivamente tutta la somma anticipata. Nel caso, invece, di pagamento diretto dell'assegno ordinario da parte dell'INPS, i datori di lavoro presenteranno domanda attraverso il modello "SR41", indicando la somma spettante come ANF per ciascun lavoratore.

L'INPS fornisce anche indicazioni circa la corresponsione degli ANF nei casi di erogazione dell'assegno ordinario già avvenuta alla data di pubblicazione della circolare esplicativa. In proposito, i datori di lavoro che operano con il sistema a conguaglio sono tenuti a corrispondere la prestazione accessoria ANF spettante per il periodo ASO già riconosciuto, conguagliando successivamente quanto corrisposto come arretrato, secondo le indicazioni fornite nella medesima circolare. I datori di lavoro che hanno richiesto il pagamento diretto dell'assegno ordinario presenteranno ulteriore domanda con il modulo "SR41", indicando le somme ANF spettanti per i mesi precedenti, anche contestualmente a quello del mese corrente. I datori di lavoro che successivamente al 19 maggio 2020 hanno già pagato e



conguagliato la prestazione familiare durante i periodi di sospensione o integrazione provvederanno ad effettuare le relative rettifiche al fine di consentirne la corretta imputazione contabile.

Le modalità prescritte dall'INPS, diffuse tardivamente con la circolare n. 88/2020, lasciano insoddisfatte le esigenze dei commercialisti del lavoro e degli altri intermediari abilitati, costretti a intervenire nuovamente sulle elaborazioni e sulle denunce telematiche mensili già effettuate, così come denunciato dal CNDCEC nella nota del 31 luglio 2020 indirizzata alla Presidenza dell'ente, nella quale si chiede che le necessarie determinazioni restino a carico delle procedure INPS.

#### *Informazione e consultazione sindacale*

L'articolo 19, comma 2, del Decreto semplifica la fase di informazione/consultazione sindacale prodromica all'accesso alle prestazioni nonché quella del procedimento amministrativo consistente nella definizione e nell'inoltro della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale all'INPS.

In particolare, la disciplina normativa – modificata in sede di conversione del decreto – ha dispensato i datori di lavoro che presentano domanda di trattamento salariale speciale COVID-19 dall'osservanza dell'articolo 14 del d.lgs. n. 148/2015, esonerandoli integralmente dagli obblighi di informazione e consultazione sindacale, nonché da quello di esame congiunto.

Nella sua versione originaria, il decreto "Cura Italia" lasciava impregiudicati "l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto" che potevano, però, essere svolti in via telematica. Seppure non di immediata comprensione, la portata della deroga all'articolo 14 del d.lgs. n. 148/2015 doveva riferirsi alle tempistiche previste dal suddetto articolo in materia di obbligo di informazione preventiva alle prescritte rappresentanze sindacali aziendali e territoriali, nonché ai termini temporali di esaurimento della procedura di consultazione sindacale (tre giorni).

La versione risultante dalla modifica operata in sede di conversione in legge costringe all'analisi della efficacia intertemporale delle norme inizialmente contenute nel decreto-legge e successivamente soppresse dalla legge di conversione. L'atto deve essere ascritto alla categoria degli emendamenti soppressivi e sostitutivi che, in conformità a quanto sostenuto dalla giurisprudenza maggioritaria, travolgerebbero le disposizioni del decreto-legge con effetto *ex tunc* (v. Cass. n. 9386 del 10 maggio 2016). Secondo la tesi che qui si sostiene, dunque, la soppressione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale dispiegherebbe effetto sin dalla entrata in vigore del Decreto "Cura Italia". Tali circostanze assicurerebbero la legittimità delle istanze di ricorso ai trattamenti di integrazione salariale che i datori di lavoro avessero presentato *medio tempore* in assenza degli obblighi informativi originariamente prescritti (e adesso soppressi).

Il Decreto "Rilancio", con l'articolo 68, comma 1, lett. b), segna un *revirement* normativo con la reintroduzione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale, seppure con le predette modalità semplificate. Il ritorno all'originaria impostazione regolativa in materia implica che, con riferimento alle domande di CIGO e di Assegno ordinario presentate a far data dalla pubblicazione del decreto, è nuovamente necessario che i datori di lavoro espletino la fase di informazione sindacale e, qualora richieste, quelle di consultazione ed esame congiunto, che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.



Per maggiore chiarezza, occorre evidenziare che i richiami normativi relativi alle procedure sindacali “semplificate” sono da connettere, oltre che a quelli CIGO, ai soli trattamenti di Assegno Ordinario erogati dal Fondo di integrazione salariale, non anche ai trattamenti erogati dalle altre tipologie di Fondo di solidarietà bilaterali. Questi ultimi, com’è di tutta evidenza, hanno genesi sindacale e carattere privatistico-collettivo “puro” (ad es. FSBA) o, quantomeno, “spurio” (FSB categoriali di primo tipo) che non ammette una simile limitazione eteronoma. Dunque, rispetto a questi Fondi di solidarietà “i cui regolamenti subordinano l’accesso all’assegno ordinario al preventivo espletamento delle procedure sindacali, con obbligo di accordo aziendale, si precisa che il novellato articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 non esonera espressamente le aziende dall’obbligo dell’accordo, riguardo al quale occorre, pertanto, riferirsi ai singoli regolamenti che istituiscono e disciplinano i relativi Fondi e che espressamente prevedono la necessità dell’accordo per l’accesso alla prestazione. In questi ultimi casi, l’accordo potrà essere comunicato anche in data successiva alla presentazione della domanda, purché lo stesso pervenga all’Istituto in tempo utile a consentire l’autorizzazione della prestazione. Pertanto, in mancanza di tale adempimento la domanda di assegno ordinario non potrà essere autorizzata”<sup>8</sup>.

L’ambito di operatività della semplificazione della fase sindacale, già specificata dall’INPS con la circolare n. 84/2020, è stata ulteriormente ribadita con messaggio n. 2981 del 28 luglio 2020, con il quale la Direzione centrale ammortizzatori sociali evidenzia che all’assegno ordinario con causale COVID-19, erogato dal Fondo di integrazione salariale, si applica la normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e ai fini della concessione del trattamento non è richiesto l’accordo sindacale e dispone alle Strutture territoriali il riesame in autotutela dei provvedimenti emessi in difformità con quanto disposto dai richiamati documenti di prassi amministrativa.

#### Procedimento amministrativo e termini decadenziali

La semplificazione dei termini temporali ha operato anche per quanto concerne il procedimento amministrativo di cui agli articoli 15 e 30 del d.lgs. n. 148/2015. Infatti, fino alla data di entrate in vigore delle modifiche apportate dal Decreto “Rilancio”, ai datori di lavoro era stata concessa la possibilità di presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria o dell’assegno ordinario speciale con causale “Emergenza COVID-19” entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa.

Con riguardo, invece, ai termini temporali del procedimento amministrativo di cui agli articoli 15 e 30 del d.lgs. n. 148/2015, il Governo tradisce l’impostazione originaria del Decreto “Cura Italia” e, con il Decreto “Rilancio” pone il peso della “semplificazione” sugli intermediari abilitati e i professionisti incaricati di assistere i datori di lavoro che fanno ricorso agli ammortizzatori sociali.

Secondo la norma di ultima emanazione, infatti, i datori di lavoro potranno presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria o dell’assegno ordinario speciale con causale “Emergenza COVID-19” non più “entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa”, bensì nei termini decisamente più brevi differenziati in base ai periodi di sospensione interessati.

<sup>8</sup> Così la circolare INPS 10 luglio 2020, n. 84 (§ 1.4).





Infatti, per quanto riguarda le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine di presentazione delle domande è fissato al 31 maggio 2020. La constatazione delle difficoltà operative relative alla gestione dell'emergenza occupazionale ha, però, spinto il Governo a mitigare l'irrigidimento dei termini attraverso l'articolo 1, comma 2, del d.l. n. 52/2020, ai sensi del quale, per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020.

Per le domande riferite a periodi di sospensione successivi al 30 aprile 2020, invece, il termine di presentazione, ancora più stringente, è prescritto entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione, a pena di decadenza. Ai sensi del richiamato articolo 1, comma 2, del d.l. n. 52/2020, in sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto (17 luglio 2020), qualora tale ultima data sia posteriore a quella generalmente prevista (fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione).

Evidentemente, la *ratio* della norma si rintraccia nella volontà politica di velocizzare il procedimento di concessione del trattamento e, parallelamente, abbreviare i tempi di pagamento e incasso dei trattamenti di integrazione al reddito di lavoro dipendente. La finalità è di certo apprezzabile, però la disposizione non **tiene** in debito conto dell'enorme carico di lavoro che, dall'inizio dell'emergenza, i commercialisti del lavoro e gli intermediari abilitati stanno affrontando non senza difficoltà per il bene comune. L'abbreviazione dei tempi di procedura non dovrebbe passare soltanto dalla semplicistica prescrizione di termini perentori che **mettono** in maggiore difficoltà gli operatori **e scaricano su di essi il maggior peso della gestione burocratica dell'emergenza.**

Qualora le domande per causale "Emergenza COVID-19" siano presentate dopo i termini sopra indicati, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Tale disposizione non trova applicazione per le domande di integrazione salariale presentate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del d.l. n. 52/2020.

Qualora la domanda sia presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Anche il nuovo articolo 22-*quinquies*, aggiunto nel Decreto "Cura Italia" ad opera dell'articolo 71 del Decreto "Rilancio", si inserisce nel solco dei provvedimenti di "velocizzazione", prevedendo che i datori di lavoro che non anticipano i relativi trattamenti possono fare richiesta di pagamento diretto della prestazione, trasmettendo la relativa domanda entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'INPS. La normativa prescrive termini stringenti anche nei confronti delle Amministrazioni competenti che devono autorizzare le domande di integrazione salariale entro quindici giorni dal ricevimento delle domande stesse. Tale previsione deve essere temperata con le nuove disposizioni emanate in materia ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del d.l. n. 52/2020, secondo cui in caso di pagamento diretto della prestazione



di cui agli articoli da 19 a 22-*quinqües* del Decreto “Cura Italia” da parte dell’INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all’Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell’integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall’adozione del provvedimento di concessione. Anche in questo caso il legislatore prevede un termine di garanzia, in sede di prima applicazione, per i datori di lavoro che facciano richiesta di pagamento diretto, spostando i termini dell’invio dei dati per il pagamento al trentesimo giorno successivo all’entrata in vigore del presente decreto (17 giugno 2020), se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Nonostante la decretazione preveda un termine di garanzia per l’adempimento, la scelta di introdurre termini decadenziali così stringenti, oltre che per l’inoltro delle domande di trattamento, anche per l’invio dei modelli “SR41” si palesa come un vero capestro per i datori di lavoro e gli intermediari abilitati, obbligati di fatto a districarsi tra una miriade di nuovi adempimenti e richieste di assistenza con tempistiche e scadenze imposte senza una giusta commisurazione della complessità del lavoro da svolgere. Le conseguenze del mancato adempimento, peraltro, appaiono del tutto sproporzionate ed espongono a responsabilità inique i professionisti delegati all’amministrazione del personale.

L’abnormità delle conseguenze del mancato rispetto dei nuovi termini decadenziali per le richieste di pagamento diretto da liquidarsi a carico dell’Istituto è stata, da ultimo, precisata nel messaggio n. 3007 del 31 luglio 2020 diffuso dalla Direzione generale alle strutture territoriali INPS, su conforme avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

La disciplina è dettata dall’articolo 71 del decreto-legge n. 34/2020, come convertito dalla legge n. 77/2020, che ha modificato l’articolo 22-*quater* del decreto-legge n. 18/2020, prevedendo, al comma 4, che, “nel caso di domanda di pagamento diretto della cassa integrazione in deroga con richiesta di anticipo del 40%, il datore di lavoro è tenuto a trasmettere la domanda di concessione del trattamento entro il quindicesimo giorno dall’inizio del periodo di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l’erogazione dell’anticipazione, secondo le modalità indicate dall’Istituto (cfr. la circolare n. 78/2020)”.

Il datore di lavoro deve comunicare all’Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell’integrazione salariale, secondo le modalità stabilite (modello “SR 41” semplificato), entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall’adozione del provvedimento di concessione.

In virtù del richiamo operato dal successivo articolo 22-*quinqües* del decreto-legge n. 18/2020 e successive modificazioni, la disciplina del pagamento diretto e i connessi termini decadenziali si applicano anche ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) e di assegno ordinario (ASO), di cui agli articoli da 19 a 21 del medesimo decreto-legge, limitatamente alle domande presentate a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 34/2020, ovvero dal 18 giugno 2020, a prescindere che contengano o meno la richiesta di anticipo del 40%.



In considerazione della rilevanza degli effetti e per una migliore comprensione dei termini previsti dalla nuova disciplina, si riporta di seguito lo stralcio del messaggio INPS del 31 luglio 2020, n. 3007 con il riepilogo delle *“tempistiche per l’invio del modello ‘SR 41’ semplificato, fissate dalla norma a pena di decadenza:*

- a. **entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, qualora tale termine sia successivo al 17 luglio (trenta giorni dall’entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020) e il provvedimento di concessione sia adottato entro la fine del periodo di integrazione salariale; pertanto, in caso di periodo di integrazione salariale che interessa più mensilità, il termine entro cui inviare i modelli “SR41” è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui si conclude l’intero periodo autorizzato;**
- b. **entro 30 giorni dall’adozione del provvedimento di concessione, qualora quest’ultimo sia posteriore alla fine del periodo di integrazione salariale;**
- c. **entro il 17 luglio, qualora la data individuata sulla base dei casi a) o b) sia antecedente a quella del 17 luglio (trenta giorni dall’entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020).**

A titolo esemplificativo, si riportano i seguenti casi:

#### Caso n. 1

- **Periodo di integrazione salariale: 1/06-31/07**
- **Data provvedimento di concessione: 05/06**
- **Fine del mese successivo al periodo di integrazione: 31/08**
- **Termine per invio dati del pagamento: 31/08**

#### Caso n. 2

- **Periodo di integrazione salariale: 1/07-31/07**
- **Data provvedimento di concessione: 05/08**
- **30 giorni dal provvedimento di concessione: 04/09**
- **Termine per invio dati del pagamento: 04/09**

#### Caso n. 3

- **Periodo di integrazione salariale: 1/04-30/05**
- **Data provvedimento di concessione: 25/05**
- **Fine del mese successivo al periodo di integrazione: 30/06**
- **Termine per invio dati del pagamento: 17/07”.**

Il mancato rispetto dei predetti termini di trasmissione del modello “SR 41” comporta, in applicazione di quanto previsto dall’ultimo periodo del nuovo articolo 22-*quater* del d.l. n. 18/2020, aggiunto dall’articolo 71, comma 1, del Decreto “Rilancio”, come modificato in sede di conversione in legge, che il trattamento non è più erogabile dall’Istituto: *“I datori di lavoro dovranno, quindi, farsi carico della mancata prestazione e saranno altresì chiamati a sostenere il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi”*<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Così il richiamato messaggio INPS n. 3007/2020 (§ 3).



Una valida misura volta alla semplificazione delle procedure è stata introdotta dal d.l. n. 52/2020 che istituisce la possibilità di sanare le domande di integrazione salariale riammettendo nei termini i datori di lavoro istanti. La disposizione è stata abrogata dalla legge n. 77/2020 e trasfusa nel nuovo comma 2-bis dell'articolo 19 del d.l. n. 18/2020 dall'articolo 68, comma 1, lett. d), del d.l. n. 34/2020.

A tal riguardo, indipendentemente dal periodo di riferimento degli ammortizzatori sociali "COVID-19", i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento. Il termine di trenta giorni è previsto a pena di decadenza e l'istanza può essere presentata anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente. Inoltre, la predetta presentazione della domanda, nella modalità corretta, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (17 giugno 2020).

Da ultimo, un'importante semplificazione riguarda la verifica dei presupposti causali previsti dall'articolo 11 del d.lgs. n. 148/2015. Sul punto è dato comprendere che in sede di valutazione delle domande gli Uffici tengono conto del carattere eccezionale della nuova causale "emergenza COVID-19" e delle esigenze di velocizzazione delle procedure. Si ritiene, infatti, che le sedi INPS competenti non devono verificare la sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell'evento, poiché tali requisiti sono insiti nella crisi emergenziale contingente che, di per sé, è qualificabile come "oggettivamente non evitabile". Così ragionando, si ritiene che anche la valutazione in ordine alla ripresa della normale attività lavorativa non sia necessaria ai fini dell'integrabilità della causale.

L'impostazione è stata confermata dall'INPS, per il quale *"le aziende non dovranno fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari"* (v. circolare INPS n. 47/2020). Inoltre, ai fini dell'accoglimento delle domande, la circostanza che uno o più lavoratori abbiano ferie pregresse maturate e non ancora godute non è considerata ostativa, cosicché la procedura telematica non richiede i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale (v. messaggio INPS n. 3777/2019).

#### *Neutralizzazione periodi di integrazione salariale*

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 19 del Decreto, il legislatore concede ai datori di lavoro che ricorrono al trattamento speciale di integrazione salariale il beneficio della neutralizzazione, ai fini delle successive richieste, dei periodi di CIGO o di assegno ordinario rispetto al computo dei limiti di durata previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del d.lgs. n. 148/2015.

La decretazione di urgenza, inoltre, si occupa dei costi di ricorso al trattamento speciale COVID-19, precisando che in relazione ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno



ordinario concessi a fronte dell'emergenza epidemiologica non è dovuto il pagamento del contributo addizionale previsto dagli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015 (v. articolo 19, comma 4). Con tale precisazione, il legislatore chiarisce che l'emergenza epidemiologica rientra nel novero degli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE) per i quali, per l'appunto, non vi è aggravio contributivo in capo ai datori di lavoro che ricorrano ad ammortizzatori sociali in costanza di rapporto.

#### *Cassa integrazione speciale operai agricoli*

La neutralizzazione dei periodi di integrazione salariale è anche il beneficio riconosciuto dal Decreto "Rilancio" per i trattamenti previsti in favore degli operai agricoli (CISOA), richiesti per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Questi, inoltre, sono concessi in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e di anzianità di impiego (di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457), per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020<sup>10</sup>.

Per una chiara definizione dell'operatività dell'ammortizzatore sociale, è opportuno, in questa sede, richiamare il campo di applicazione soggettivo. Dal lato datoriale, possono fare ricorso alla CISOA, tramite domanda con l'apposita causale "COVID-19 CISOA":

- le aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola e cioè che esercitano un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, ovvero quelle dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura;
- le amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- le imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione, i consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché i consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboscimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- le imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapesca);
- le imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- le imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto (legge n. 102/1992).

I lavoratori che possono beneficiare del trattamento di integrazione salariale sono:

- i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) assunti con contratto a tempo indeterminato nonché gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, che abbiano effettuato almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda;

<sup>10</sup> Ai sensi del nuovo comma 3-bis dell'articolo 19 del d.l. n. 18/2020, inserito dall'articolo 68, comma 1, lett. e) del d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.



- i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti e quindi inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, con previsione dell'instaurazione con la cooperativa di un rapporto di lavoro con previsione di almeno 181 giornate lavorative annue retribuite.

Secondo quanto chiarito dall'INPS, con il messaggio n. 1541/2020, il requisito delle 181 giornate deve essere riferito a un periodo annuale, concomitante a quello di erogazione delle prestazioni, pertanto deve essere verificato alla fine dell'anno cui si riferiscono le integrazioni salariali.

In via eccezionale, per assicurare la celerità delle autorizzazioni, le integrazioni salariali CISOA con causale COVID-19 sono concesse dalla Sede dell'INPS territorialmente competente, in deroga a quanto previsto dall'articolo 14 della legge 8 agosto 1972, n. 457. La domanda di CISOA deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

In analogia con i nuovi termini di presentazione delle domande di integrazione salariale COVID-19, il termine di presentazione delle domande CISOA riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020.

Sul punto sono, evidentemente, da ritenersi superate le indicazioni fornite dall'INPS con il messaggio n. 1541/2020 relativamente alle modalità di concessione dei relativi trattamenti. Il legislatore, inoltre, chiarisce la posizione dei lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli, per i quali può essere presentata domanda di concessione del trattamento di concessione del trattamento salariale in deroga, ai sensi dell'articolo 22 del Decreto "Cura Italia".

Le prime istruzioni in ordine alle modalità di presentazione delle domande di concessione della CISOA sono state diramate dall'INPS con la circolare n. 84 del 10 luglio 2020, dove si chiarisce che con decorrenza dalla data di sua pubblicazione, *"le domande di concessione della CISOA per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere presentate con la nuova causale 'CISOA DL RILANCIO' e possono essere presentate anche per i lavoratori che abbiano superato i limiti di fruizione pari a 90 giornate o non abbiano maturato il requisito di anzianità lavorativa pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento. Le domande di CISOA presentate con causale 'COVID-19' nel periodo ricompreso tra la data del 19 maggio 2020, di entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2020, e la data di pubblicazione della presente circolare, sono convertite d'ufficio in domande con causale 'CISOA DL RILANCIO'. Le domande di concessione della CISOA con causale 'COVID19', presentate prima del 19 maggio 2020, seguono le ordinarie regole in materia e continuano ad essere gestite secondo i criteri di cui alla circolare n. 47/2020"*.

Il trattamento di integrazione salariale "CISOA DL RILANCIO" è incompatibile con la prestazione di cassa integrazione in deroga prevista dall'articolo 22 del Decreto "Cura Italia".

In considerazione, però, del campo di applicazione della CISOA, limitato ai soli lavoratori a tempo indeterminato, la CIG in deroga potrebbe essere comunque richiesta dai datori agricoli, in aggiunta alla



CISOA, in favore degli operai eventualmente in forza con contratto a tempo determinato (esclusi dalla tutela della CISOA).

#### *Armonizzazione trattamenti FIS*

Il comma 5 dell'articolo 19 del Decreto armonizza i trattamenti del Fondo di integrazione salariale previsti per i lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti che occupano meno di 15 dipendenti.

Il disposto normativo in esame istituisce l'Assegno ordinario anche per le imprese con più di 5 dipendenti, verso le quali il Fondo di integrazione salariale era tenuto a garantire il solo Assegno di solidarietà. L'ampliamento dei destinatari dell'Assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale, però, non viene prescritto in via definitiva, ma resta collegato alle richieste di trattamento riconducibile all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nell'arco temporale che va dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, per la durata massima di nove settimane. Su istanza del datore di lavoro il predetto trattamento può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

#### *Pagamento diretto e "SR41" semplificato*

La norma concede la facoltà "in via di eccezione" di richiedere il pagamento diretto all'INPS, ferma restando la possibilità dell'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, come ordinariamente previsto dalla disciplina in materie di integrazioni salariali. La situazione emergenziale ha spinto l'INPS<sup>11</sup> ad offrire una interpretazione estensiva della norma in materia di "pagamento diretto" delle prestazioni, consentendo tale modalità di erogazione della prestazione non soltanto ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione "FIS" con un organico da 5 a 15 dipendenti, come il dato letterale sembrerebbe suggerire, ma a tutte le aziende beneficiarie di integrazione salariale con causale COVID-19, a cui è consentito farlo senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Com'è noto, perché possa concretizzarsi il pagamento diretto delle integrazioni salariali ai lavoratori, i datori di lavoro sono tenuti alla redazione del modello "IG Str Aut" (cod. "SR41"). Tale modello si sostanzia in un invio telematico di dati utili alla liquidazione della prestazione e all'accredito della contribuzione figurativa e in un documento stampabile che il datore di lavoro deve far sottoscrivere al lavoratore beneficiario. L'INPS, con messaggio n. 1508/2020, ha reso note alcune semplificazioni nelle modalità di gestione e compilazione del modello "SR41" introdotte alla luce della fase emergenziale e delle restrizioni alla mobilità dei cittadini. In particolare, per i moduli "SR41" relativi agli eventi di integrazione salariale connessi all'emergenza COVID-19 è stato abolito l'obbligo di firma da parte del lavoratore. L'INPS, conseguentemente, provvederà a controllare d'ufficio e in modo automatico le condizioni soggettive contenute nel quadro G del modello "SR41" che, dunque, non saranno più oggetto di autocertificazione. La certificazione delle coordinate IBAN, invece, avverrà con le modalità comunicate dall'INPS con la circolare n. 48 del 29 marzo 2020.

Sul tema, valga quanto già sopra considerato sui nuovi termini decadenziali di trasmissione delle domande di CIGO e di AO nonché del modello "SR 41", in applicazione di quanto previsto dall'ultimo

<sup>11</sup> Cfr. Circolare INPS n. 47/2020, sub. paragrafo A.



periodo dell'articolo 22-*quater* del d.l. n. 18/2020, come modificato dal d.l. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020.

Con il messaggio n. 1508/2020, inoltre, l'INPS ha colto l'occasione per preannunciare la prossima, attesissima, soppressione del modello "SR41", in un'ottica generale di revisione del sistema di gestione dei pagamenti dei trattamenti di integrazione salariale. Con grande ritardo rispetto alle potenzialità telematiche implementate attraverso il sistema di denuncia dei flussi UniEmens, i dati potranno, finalmente, essere acquisiti direttamente dall'INPS.

Come chiarito in sede di tavolo tecnico CNDCEC/INPS, nelle more della sua soppressione, non sono previste ulteriori implementazioni del modello "SR41", anche rispetto alle problematiche emerse in sede di compilazione riguardo i lavoratori sospesi con orario lavorativo comprendente la domenica, posto che la casella della domenica non è editabile ed è predisposta a zero ore. L'INPS ha chiarito che tale limitazione è di tipo tecnico e non incide sulla indennizzabilità del trattamento di integrazione salariale. Nei casi in cui la fruizione della giornata di riposo del lavoratore sospeso cada ordinariamente in un giorno diverso dalla domenica, il problema può essere risolto imputando nel modello "SR41" le ore integrabili domenicali nella diversa giornata di riposo settimanale. Nel Libro Unico del lavoro (LUL) continueranno ad essere indicate le ore lavorate o di sospensione secondo l'orario di ciascun dipendente; gli stessi dati sono riportati nell'UniEmens. Mentre, come detto, nel modello "SR41" si procederà nel senso appena indicato. Tale divergenza tra quanto indicato in LUL, UniEmens e "SR41" non determinerà un'anomalia in caso di controllo incrociato.

#### *Compatibilità trattamenti di integrazione salariale FIS*

Con messaggio n. 1478/2020, di integrazione alla circolare n. 47/2020, l'INPS ha precisato che l'Assegno ordinario erogato dal FIS in favore delle aziende comprese tra 5 e 15 dipendenti è compatibile con il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga istituito dalle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, ai sensi dell'articolo 17 del d.l. n. 9/2020, a condizione che le prestazioni garantite dal FIS, ai sensi dell'articolo 19 del d.l. n. 18/2020, non riguardino periodi già coperti dalla prestazione autorizzata dalla Regione (della durata massima di un mese decorrente dal 23 febbraio 2020).

Nella stessa prospettiva di armonizzazione delle prestazioni, i commi 6 e 7 dell'articolo 19 del Decreto stabilisce che i Fondi di solidarietà "Alternativi" di cui all'articolo 27 del d.lgs. n. 148/2015, nonché i fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, garantiscano l'erogazione dell'assegno ordinario "emergenza COVID-19" con le medesime modalità di introdotte in via speciale dal Decreto. I fondi di solidarietà alternativi interessati sono quelli dell'artigianato e della somministrazione di lavoro. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono posti a carico del bilancio dello Stato nel limite di 250 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.

A seguito delle novità introdotte dal Decreto "Rilancio", il Fondo di solidarietà bilaterale artigiano (FSBA) ha deliberato l'adeguamento dell'estensione dei termini di durata dei trattamenti di integrazione salariale garantiti per il tramite dell'assegno ordinario (cfr. delibera n. 6/2020 del Fondo). Con la delibera, il FSBA chiarisce che le aziende artigiane che hanno erroneamente presentato domanda di





cassa integrazione in deroga alle Regioni e che si sono viste rigettare la domanda in quanto soggette alla disciplina dell'FSBA, possono presentare la domanda di assegno ordinario al FSBA relativamente al periodo dal 23 febbraio al 31 agosto, compilando l'apposita autodichiarazione e allegando il documento con il quale l'INPS ha rifiutato la concessione della cassa in deroga. Il FSBA, in tale occasione, precisa che è possibile avere accesso alle prestazioni soltanto per le imprese "aderenti" che abbiano una condizione di regolarità contributiva negli ultimi 36 mesi. In caso contrario, è ammessa la possibilità di accesso previa regolarizzazione della posizione contributiva, come previsto dal Fondo con delibera n. 3/2020.

#### *Requisito di anzianità professionale*

In considerazione del carattere emergenziale della causale di ricorso ai trattamenti, il comma 8 dell'articolo 19 agevola l'ammissione al trattamento di integrazione salariale dei lavoratori a prescindere dal possesso del requisito di anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015, purché i destinatari risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 25 marzo 2020.

La platea dei lavoratori beneficiari era stata inizialmente limitata a quelli in forza al 23 febbraio 2020, solo successivamente il perimetro applicativo è stato esteso in due tempi, prima ai sensi dell'articolo 41 del Decreto "Liquidità" n. 23/2020, poi con l'articolo 68, comma 1, lett. h), del Decreto "Rilancio".

Con messaggio INPS n. 1607/2020, si è chiarito che qualora le aziende interessate abbiano già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID-19 nazionale" nel rispetto degli originari termini di anzianità del lavoratore (23 febbraio 2020), le stesse possono *"inviare una domanda integrativa, con la medesima causale e per il medesimo periodo originariamente richiesto, con riferimento ai lavoratori che non rientravano nel novero dei possibili beneficiari della prestazione, in virtù di quanto previsto dagli artt. 19 e 22 del decreto-legge n. 18/2020 prima della novella introdotta dall'art. 41 del decreto-legge n. 23/2020. La domanda integrativa, inoltre, deve riguardare lavoratori in forza presso la stessa unità produttiva oggetto della originaria istanza"*. Con riferimento alle domande integrative di assegno ordinario, si precisa che, per consentirne la corretta gestione, nel campo note dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrata.

La determinazione dell'anzianità lavorativa utile all'accesso delle prestazioni è stata oggetto di chiarimenti da parte dell'INPS che, con la circolare n. 47/2020, ha precisato che, ai fini della sussistenza di tale ultimo requisito, *"nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro"*.

#### *Chiarimenti operativi INPS*

L'INPS, considerato il sopravvenire della decretazione in materia di ammortizzatori sociali ad emergenza già conclamata, ha offerto una serie di chiarimenti operativi per i datori di lavoro che avessero presentato domanda o avessero già in corso un'autorizzazione di CIGO o di assegno ordinario, con qualsiasi causale. Ciascun datore di lavoro interessato *"potrà richiedere comunque la CIGO o l'assegno ordinario con causale 'COVID-19 nazionale', anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite"* (v. circ. INPS n. 47/2020). *"In caso di*



*concessione, l'Istituto provvederà ad annullare d'ufficio le precedenti autorizzazioni o le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti. Resta fermo che le nuove autorizzazioni con causale "COVID-19 nazionale" possono essere concesse solo per periodi a decorrere dal 23 febbraio 2020 o da data successiva al 23 febbraio 2020, per massimo 9 settimane e non oltre il 31 agosto 2020".*

Il trattamento speciale di integrazione salariale ordinaria e di assegno ordinario COVID-19, di cui ai commi da 1 a 5 dell'articolo 19 e di cui all'articolo 21, sono riconosciuti nel limite massimo di spesa pari a 11.599,1 milioni di euro per l'anno 2020<sup>12</sup>. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa e 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.

In sede di tavolo tecnico, ai fini della compilazione dell'istanza CIG, l'INPS ha fornito chiarimenti in ordine alla compilazione del quadro "E" del modulo di domanda nell'ipotesi in cui vi sia una pluralità di lavoratori beneficiari con contratto di lavoro *part time* con diverse percentuali di riduzione oraria. In tale evenienza, nella colonna "orario contrattuale" è possibile indicare il numero medio delle ore contrattuali, rendicontando le ore di integrazione salariale ed evitando la moltiplicazione delle domande CIG.

#### *Denunce Uniemens*

Con il messaggio n. 1775 del 27 aprile 2020 (§ 2), sono state fornite le istruzioni per la corretta compilazione delle denunce Uniemens ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti.

Come indicato nel citato messaggio, per le autorizzazioni che rientrano nei limiti previsti per le integrazioni salariali (sia per la CIGO che per il Fondo di integrazione salariale (FIS) che per i Fondi di solidarietà bilaterali) dal regime ordinario (D.lgs. n. 148/2015) e per le quali la copertura degli oneri, compresi quelli derivanti dalla connessa contribuzione figurativa/correlata, rimane a carico delle rispettive gestioni di afferenza (come individuate ai Titoli I e II del D.lgs n. 148/2015), devono essere riportati i codici di conguaglio già in uso ("L038" - "Integr. Salar. Ord. per autorizzazioni POST D.lgs. 148/2015"; "L001" - "Conguaglio assegno ordinario").

Il termine di decadenza per il conguaglio delle prestazioni di cassa integrazione straordinaria autorizzata, di cui al predetto decreto ministeriale, decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata del trattamento di integrazione salariale straordinaria, come prorogato dal decreto medesimo.

L'INPS, con messaggio n. 1997/2020, al fine di agevolare le aziende nell'individuazione dei codici da esporre, ha disposto l'invio di comunicazioni PEC alle aziende, tramite Comunicazione Bidirezionale, con oggetto "Comunicazione sulle autorizzazioni-conguagli CIG", e notifiche via e-mail ai rispettivi intermediari, contenenti i codici di conguaglio associati alle autorizzazioni, da esporre all'interno della sezione della denuncia Uniemens. Il codice di conguaglio è, altresì, visualizzabile, nel sito Internet dell'Istituto, all'interno del "Cassetto previdenziale Aziende" > "Dati complementari" accedendo

---

<sup>12</sup> Importo così modificato dall'art. 68 del Decreto "Rilancio".



all'applicazione "Cruscotto Cig e Fondi di Solidarietà", nell'ambito dei Servizi per le Aziende e consulenti.

In considerazione dei prolungati tempi di rilascio del messaggio INPS, al fine di evitare le modifiche delle denunce eventualmente già trasmesse dagli intermediari, in sede di tavolo tecnico, l'Istituto ha comunicato che le denunce trasmesse fino al 13 maggio 2020 con codici conguagli relativi a COVID-19 difforni da quelli previsti ed esposti nel cassetto previdenziale saranno comunque prese in considerazione. Da tale data, però, i datori di lavoro interessati, anche per il tramite dei propri intermediari abilitati, dovranno adeguarsi alle istruzioni fornite con messaggio INPS n. 1997/2020.

*Diversamente, "per le imprese interessate agli adempimenti afferenti i periodi di integrazione salariale a pagamento diretto è necessario inviare il modello 'SR41', semplificato, finalizzato al calcolo e alla liquidazione della prestazione. Il flusso Uniemens, per i lavoratori che godono della prestazione a pagamento diretto per l'intero mese, deve essere valorizzato esclusivamente con il codice 'LAVSTAT NR00' senza l'indicazione delle settimane e dell'evento figurativo. Diversamente, ove i periodi di integrazione salariale a pagamento diretto interessino una frazione di mese, il flusso dovrà essere compilato con le consuete modalità, con riferimento esclusivamente al periodo non interessato dall'integrazione salariale a pagamento diretto, mentre per i periodi coperti da integrazione salariale a pagamento diretto i dati retributivi dei lavoratori saranno trasmessi tramite il modello 'SR41'".*

#### *Periodi aggiuntivi di integrazione salariale per le aree "ex zona rossa"*

La legge di conversione, infine, ha aggiunto all'articolo 19 il comma 10-bis che prevede la possibilità di fruire di un periodo aggiuntivo di integrazione salariale o assegno ordinario pari a tre mesi per i datori di lavoro con sede legale nelle zone maggiormente colpite dall'emergenza COVID-19. I soggetti beneficiari sono i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni. In tali ipotesi, l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti e, per lo stesso, non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del d.lgs. n. 148 del 2015.

#### **Articolo 19-bis (d.l. "Cura Italia") – Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine**

L'articolo 19-bis, introdotto dalla legge di conversione, consente ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali con causale COVID-19, di cui agli articoli da 19 a 22 del Decreto "Cura Italia", la possibilità di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, in deroga ai divieti previsti dagli articoli 20, comma 1, lettera c), e 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nonché alle limitazioni in materia di pause temporali tra rinnovi di contratti a termine previsto dall'articolo 21, comma 2, del suddetto decreto.

La norma, non ottimamente formulata, appare molto "scivolosa" in considerazione dei rischi connessi



all'abuso di rinnovi e proroghe di contratti a termine sotto il profilo causale. La disposizione, infatti, non deroga al regime della causalità dei contratti a termine di rinnovo né alla causalità delle proroghe oltre i dodici mesi di durata. Il datore di lavoro che manchi di rispettare la disciplina citata, nonostante il generale contesto emergenziale, incorrerebbe nella conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro e nel corrispettivo risarcimento del danno al lavoratore.

Con l'intento di risolvere tali problematiche, il legislatore dell'emergenza è tornato ad intervenire in materia di contratti a tempo determinato con l'emanazione del Decreto "Rilancio" (v. articolo 93) che prevede la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, derogando al rispetto delle condizioni per l'apposizione del termine, previste dall'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

**Articolo 20 (d.l. "Cura Italia") – Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria**

Dopo aver istituito i trattamenti di integrazione salariale COVID-19, il legislatore si preoccupa di coordinare le misure speciali con quelle già eventualmente in essere.

Alla luce di questo, il comma 1 dell'articolo 20 del Decreto, come modificato dall'articolo 69 del Decreto "Rilancio", prevede che le aziende che alla data di entrata in vigore del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter inserito dal Decreto "Rilancio".

La possibilità di fruizione "anticipata" delle 4 settimane di integrazione salariale "COVID-19" di competenza dei mesi di settembre e ottobre 2020, attualmente disciplinata dall'articolo 70-bis del Decreto "Rilancio" è concessa anche per il ricorso a tale fattispecie. In proposito valgono le considerazioni già espresse in questo documento a commento dell'articolo 19 del Decreto "Cura Italia". Allo stesso modo il decreto di ultima emanazione estende a tutte le richieste di integrazione salariale speciale "COVID-19" i termini di presentazione delle domande di pagamento diretto. Le nuove disposizioni emanate in materia prevedono che in caso di pagamento diretto della prestazione di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del Decreto "Cura Italia", da parte dell'INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Il legislatore, anche in questo caso, prevede un termine di garanzia, in sede di prima applicazione, per i datori di lavoro che facciano richiesta di pagamento diretto, spostando i termini dell'invio dei dati per il pagamento al trentesimo giorno successivo al 17 giugno 2020 (data di entrata in vigore del presente decreto), se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali



termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

In proposito, la disposizione normativa chiarisce senza eccezioni che la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata, non essendo necessaria l'interruzione della stessa. L'integrazione salariale straordinaria, dunque, potrà essere riattivata al termine del periodo utile di CIGO COVID-19.

Il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso con causale "emergenza COVID-19" non è conteggiato né ai fini dei limiti di durata complessiva dei trattamenti CIG né ai fini del limite massimo di durata CIGO, previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dall'articolo 12 del d.lgs. n. 148/2015 (cfr. articolo 20, comma 2).

In termini di costi contributivi, anche nell'ipotesi di sospensione e sostituzione della cassa integrazione guadagni straordinaria, il trattamento CIGO COVID-19 non prevede pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015 (v. articolo 20, comma 3).

Il comma 4 dell'articolo 20 introduce una semplificazione limitatamente ai termini procedurali, statuendo la disapplicazione degli articoli 24 e 25 del d.lgs. n. 148/2015, in via transitoria, per l'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale.

Anche i trattamenti speciali di integrazione salariale, disciplinati dall'articolo 20, sono riconosciuti nel limite massimo di un tetto di spesa fissato (*ex* comma 5) a 828,6 milioni di euro per l'anno 2020<sup>13</sup>. 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.

In sede di conversione in legge è stato aggiunto all'articolo 20 il comma *7-bis*, che prevede la possibilità di fruire di un periodo aggiuntivo di integrazione salariale o assegno ordinario pari a tre mesi per i datori di lavoro con unità produttive site nelle zone maggiormente colpite dall'emergenza COVID-19 che alla data del 23 febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario. I soggetti beneficiari sono i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020.

Il limite massimo di spesa per tali prestazioni è fissato in 0,9 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.

---

<sup>13</sup> Importo così aumentato dall'art. 69, comma 1, lett. b) del Decreto "Rilancio".



### **Articolo 21 (d.l. “Cura Italia”) – Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso**

In modo analogo, l’articolo 21 del Decreto opera un coordinamento tra l’assegno di solidarietà a cui siano ricorsi i datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, alla data di entrata in vigore del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, e l’assegno ordinario COVID-19.

I predetti datori di lavoro possono presentare domanda di concessione dell’assegno ordinario ai sensi dell’articolo 19 del Decreto “Cura Italia”. Anche in questo caso, la concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l’assegno di solidarietà già in corso. La concessione dell’assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell’assegno di solidarietà a totale copertura dell’orario di lavoro.

I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario “COVID-19” non sono conteggiati ai fini dei limiti di durata previsti dall’articolo 4, commi 1 e 2, e dall’articolo 29, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015.

Le prestazioni di sostegno al reddito disciplinate dall’articolo 21 del Decreto sono riconosciute nel limite massimo di spesa previsto dall’articolo 19, comma 9.

Ai sensi del comma 4, limitatamente ai periodi di assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto in materia di contribuzione aggiuntiva dall’articolo 29, comma 8, secondo periodo, del d.lgs. n. 148/2015.

### **Articolo 22 (d.l. “Cura Italia”) – Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga**

#### *Destinatari*

L’articolo 22 del d.l. n. 18/2020 disciplina la possibilità di ricorso ad ammortizzatori sociali in deroga per quei 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.

In buona sostanza, l’integrazione salariale “in deroga” è prevista per quanti non abbiano accesso alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del d.lgs n. 148/2015). Sul punto è intervenuto l’INPS, fugando ogni dubbio circa la possibilità di ricorso alla deroga anche per le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale “COVID-19 nazionale”, come ad esempio per le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti (cfr. circ. INPS n. 47/2020).

#### *Durata CIGD e lavoratori beneficiari*

Il sistema degli ammortizzatori sociali in deroga sembra ricalcare quello già conosciuto nella fase di crisi economica originatasi tra l’anno 2008 e il 2009.

A seguito delle modifiche alla disciplina apportate dal Decreto “Rilancio” (articoli 70 e seguenti), le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica



da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a diciotto settimane, di cui quattordici settimane fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ai sensi dell'articolo 22-ter del Decreto "Cura Italia"<sup>14</sup>.

Le predette ulteriori cinque settimane sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane, secondo le modalità di cui al richiamato articolo 22-ter, e tenuto conto di quanto disciplinato dal successivo articolo 22-quater<sup>15</sup>.

I datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi e parchi divertimento possono usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti il 1° settembre 2020, a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

Le disposizioni in materia di prolungamento dei periodi di cassa integrazione in deroga vanno ad aggiungersi a quelle delle leggi di conversione previste per alcuni casi speciali, ai sensi dell'articolo 22, commi 8-bis, 8-ter e 8-quater<sup>16</sup>. Si tratta di norme rivolte ai datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'Allegato 1 di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 2020, nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni. Tali datori di lavoro possono presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga, per un periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020.

Al di fuori dei casi summenzionati, un periodo aggiuntivo non superiore a quattro settimane può essere riconosciuto dalle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate, nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nelle predette regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime regioni. Per esigenze di semplificazione la norma dispone che tale periodo sia autorizzabile con il medesimo provvedimento di concessione.

La possibilità di fruizione "anticipata" delle 4 settimane di integrazione salariale "COVID-19" di competenza dei mesi di settembre e ottobre 2020, disciplinata dall'articolo 1, comma 1, del d.l. n. 52/2020 è concessa anche per il ricorso a tale fattispecie. In proposito valgano le considerazioni già espresse in questo documento a commento dell'articolo 19 del Decreto "Cura Italia".

Allo stesso modo il decreto di ultima emanazione estende a tutte le richieste di integrazione salariale speciale "COVID-19" i termini di presentazione delle domande di pagamento diretto. Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del d.l. n. 52/2020, infatti, per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Per le domande riferite a periodi di sospensione successivi al 30 aprile 2020, invece, il termine di presentazione è prescritto entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione, a pena di decadenza.

<sup>14</sup> Articolo aggiunto dall'art. 71 del Decreto "Rilancio".

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dall'art. 71 del Decreto "Rilancio".

<sup>16</sup> Commi inseriti, in sede di conversione, dall'art. 1, comma 1, della legge 24 aprile 2020, n. 27.



La disciplina di legge, però, prevede che in sede di prima applicazione i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto qualora tale ultima data sia posteriore a quella generalmente prevista (fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione).

Per quanto concerne, invece, la platea dei lavoratori beneficiari, questa era stata inizialmente limitata ai lavoratori in forza al 23 febbraio 2020; solo successivamente il perimetro applicativo è stato esteso in due tempi, prima ai sensi dell'articolo 41 del d.l. n. 23/2020, poi con l'articolo 70, comma 1, del Decreto "Rilancio" che ammette al trattamento i dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020. Per i lavoratori ammessi al trattamento, inoltre, è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Il messaggio INPS n. 1607/2020, come parimenti previsto per le istanze di cassa integrazione ordinaria, offre indicazioni ai datori di lavoro interessati che abbiano già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni in deroga con causale "COVID-19 nazionale" nel rispetto degli originari termini di anzianità del lavoratore (23 febbraio 2020), e che abbiano escluso alcuni lavoratori, ad oggi, ammissibili. Anche questi *"possono inviare una domanda integrativa, con la medesima causale e per il medesimo periodo originariamente richiesto, con riferimento ai lavoratori che non rientravano nel novero dei possibili beneficiari della prestazione, in virtù di quanto previsto dagli articoli 19 e 22 del decreto-legge n. 18/2020 prima della novella introdotta dall'articolo 41 del decreto-legge n. 23/2020. La domanda integrativa, inoltre, deve riguardare lavoratori in forza presso la stessa unità produttiva oggetto della originaria istanza"*.

#### *Informazione e accordo sindacale*

Ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga (cd. CIGD) può essere richiesto previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, concluso anche con modalità telematica. Al fine di soddisfare le esigenze di velocizzazione delle procedure, dunque, le imprese che non occupano oltre cinque dipendenti possono accedere al trattamento CIGD anche in mancanza di accordo sindacale, ricorrendone gli ulteriori presupposti.

L'ulteriore dispensa dall'accordo sindacale concessa per effetto della legge di conversione del Decreto "Cura Italia" anche ai datori di lavoro che avessero chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è stata ora abrogata dall'articolo 70, comma 1, lett. a) del Decreto "Rilancio".

#### *Neutralizzazione costi contributivi CIGD*

Secondo l'INPS, *"poiché l'emergenza epidemiologica da COVID-19 rientra nel novero degli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. E.O.N.E), per il trattamento di cui al comma 1 dell'articolo 22 in commento, non si applicano le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, previsto dall'articolo 1, comma 2, primo periodo, del D.lgs n. 148/2015, né è dovuto il contributo addizionale, di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo. Non si applica altresì la riduzione in percentuale della relativa misura di cui all'articolo 2, comma 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga"* (v. circ. n. 47/2020). Inoltre, l'Istituto





conferma anche per la CIGD l'ininfluenza della presenza di saldi ferie maturati e non goduti da lavoratori dipendenti delle aziende richiedenti l'integrazione salariale.

Il trattamento CIGD, 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.

Sono, invece, esclusi dal campo di applicazione dell'ammortizzatore sociale i datori di lavoro domestico.

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 22 del Decreto, il trattamento in deroga è riconosciuto nel limite massimo di 4.936,1 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020<sup>17</sup>. Le predette risorse 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.

L'INPS comunica settimanalmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze le risultanze, anche in via prospettica, delle autorizzazioni e delle erogazioni in relazione alle risorse ripartite tra le singole regioni e province autonome. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 30 giugno 2020 si provvede ad individuare le somme ripartite e non corrispondenti ad autorizzazioni riconosciute e le somme non ripartite al fine di renderle disponibili all'INPS per le finalità di ampliamento della tutela occupazionale di cui al nuovo articolo 22-ter del Decreto "Cura Italia".

#### *Procedimento amministrativo CIGD*

I trattamenti di integrazione salariale in deroga 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 prescritti limiti di spesa. Le regioni e le province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni.

Le domande di CIGD dovranno essere presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiranno secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse. Le domande di CIGD, secondo quanto stabilito dall'articolo 41 del d.l. n. 23/2020, sono esenti dall'imposta di bollo.

La legge di conversione del Decreto "Cura Italia", al fine di snellire le procedure ed evitare una ingiustificata moltiplicazione di domande di accesso al trattamento, ha previsto per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome che il trattamento di integrazione salariale in deroga possa essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In considerazione dell'operatività dei Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, sono a questi trasferite le risorse finanziarie relative ai trattamenti di integrazione salariale in deroga, previsti dall'articolo 22, comma 1, destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano. Ai sensi del nuovo comma 5-*quater* dell'articolo 22 del Decreto "Cura Italia", inserito dall'articolo 70 del

---

<sup>17</sup> Articolo 22, comma 3, del Decreto "Cura Italia", come modificato dall'articolo 70, comma 1, lett. b) del Decreto "Rilancio".



Decreto “Rilancio”, le risorse finanziarie destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano, trasferite ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell’Alto Adige, costituiti ai sensi dell’articolo 40 del d.l.gs. 14 settembre 2015, n. 148, possono essere utilizzate a condizione di copertura del relativo fabbisogno finanziario con fondi provinciali, anche per la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse a trattamenti di integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in deroga previsti dalla normativa vigente.

Con la circolare n. 58 del 7 maggio 2020, l’INPS ha diramato indicazioni operative per la gestione dei trattamenti di cassa integrazione in deroga per le aziende con unità produttive site in 5 o più Regioni o Province autonome in ipotesi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il successivo decreto interministeriale del 24 marzo 2020, relativo all’assegnazione delle risorse per il finanziamento dei trattamenti di cassa integrazione in deroga, all’articolo 2 ha previsto che, nel caso di crisi in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 che coinvolga unità produttive del medesimo datore di lavoro site in 5 o più Regioni o Province autonome (c.d. aziende “plurilocalizzate”), il trattamento di cassa integrazione in deroga è riconosciuto con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per conto delle Regioni o Province autonome interessate.

In proposito, si segnala che con la circolare n. 8 del 4 aprile 2020 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha fornito ulteriori precisazioni e istruzioni operative, con particolare riguardo al concetto di unità produttiva in contrasto con la consolidata prassi INPS. Secondo il Ministero, infatti, si configurerebbero come unità produttive ciascun punto vendita di una stessa azienda, anche se privo di autonomia finanziaria e di *business*. Difatti, l’ente previdenziale ha sempre fornito una qualificazione di “unità produttiva” in linea con quella ricavabile, seppure ad altri fini, dallo Statuto dei lavoratori, chiarendo che questa è definita da tre requisiti, tra cui l’autonomia finanziaria e di *business* (cfr. circolari INPS n. 197/2015, circ. n. 9/2017 e il messaggio INPS n. 56/2017).

Alla luce della posizione interpretativa assunta dal Ministero del Lavoro, dunque, le imprese plurilocalizzate, organizzate in punti vendita, come nella grande distribuzione, non possono siglare un solo accordo sindacale aziendale, nell’unica unità produttiva che si configuri come sede principale, e chiedere la CIGD alla Regione in cui essa era ubicata, configurando i negozi come unità operative.

Pertanto, le aziende che prima del 4 aprile 2020 (data di emanazione della Circolare del Ministero del Lavoro n. 8) abbiano già chiesto la CIGD alla Regione in cui vi era l’unica unità produttiva secondo la prassi dell’Istituto, dovranno riproporre la domanda al Ministero.

La Circolare INPS n. 58/2020 ha, inoltre, riepilogato il procedimento per la presentazione della domanda di CIGD in caso di impresa plurilocalizzata. L’azienda invia la richiesta d’intervento al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sulla base della domanda disponibile sul sito del Ministero. Ai sensi della Circolare Ministero del Lavoro n. 8 del 4 aprile 2020 (§ 4), *“L’istanza deve essere inoltrata in modalità telematica tramite la **piattaforma CIGSonline** con la causale ‘COVID-19 Deroga’. La modalità telematica CIGSonline prevede due tipi di invio: ‘invio cartaceo’ e/o ‘invio digitale’, nel caso di ‘invio cartaceo’ deve essere allegata la scansione della prima pagina del modulo dell’istanza contenente marca da bollo e firma autografa unitamente ad un documento di riconoscimento in corso*



*di validità. Non si terrà conto di domande inoltrate in modalità diversa. Eventuali istanze già inviate in modalità diversa, dovranno essere comunque trasmesse in modalità telematica”.*

Le domande devono essere corredate:

- dall'accordo sindacale, qualora previsto (ai sensi dell'articolo 22, comma 1, del Decreto “Cura Italia”);
- dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario dal quale emerga la quantificazione totale delle ore di sospensione (con suddivisione a seconda della tipologia di orario prescelto, ad esempio *full-time*, *part-time*) con il relativo importo;
- i dati relativi all'azienda;
- i dati relativi alle unità aziendali che fruiscono del trattamento;
- la causale di intervento per l'accesso al trattamento;
- il nominativo del referente della domanda con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo *e-mail*.

Il Ministero effettua l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, quantifica l'onere previsto e lo trasmette all'INPS. Il provvedimento di concessione è emanato con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel rispetto del limite di spesa programmato.

A seguito dell'avvenuta emanazione del decreto ministeriale, l'azienda invia la domanda di integrazione salariale tramite “modello IG\_15\_deroga” (cod. “SR100”) all'INPS sulla piattaforma “CIGWEB” con il sistema del “*ticket*” indicando, tra gli altri dati, il numero del decreto di concessione ministeriale.

Le domande dovranno essere trasmesse in relazione alle singole “unità produttive” censite dall'INPS, anche qualora il decreto abbia autorizzato “unità operative”.

L'Istituto effettua l'istruttoria, emette l'autorizzazione inviandola all'azienda a mezzo PEC.

#### *Pagamento diretto CIGD*

Il trattamento CIGD 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 d.lgs. n. 148 del 2015.

In una prospettiva di velocizzazione delle procedure, il Decreto “Rilancio” introduce l'obbligo per il datore di lavoro di inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale.

Le nuove disposizioni emanate in materia ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del d.l. n. 52/2020, prevedono che in caso di pagamento diretto della prestazione di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del Decreto “Cura Italia” da parte dell'INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Il legislatore, anche in questo caso, prevede un termine di garanzia, in sede di prima applicazione, per i datori di lavoro che facciano



richiesta di pagamento diretto, spostando i termini dell'invio dei dati per il pagamento al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Con riferimento alle richieste di pagamento diretto, come previsto dall'articolo 22-*quater* del Decreto "Cura Italia", l'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento, nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo, entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. La nuova disciplina dell'anticipo può essere applicata esclusivamente alle domande di CIGO, assegno ordinario e CIGD presentate a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del d.l. n. 18/2020, vale a dire dal 18 giugno 2020.

Con il messaggio n. 2489/2020, l'INPS ha fornito le prime indicazioni sulla gestione istruttoria delle domande e ha chiarito che *"in fase di prima applicazione della norma, se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18 giugno 2020, l'istanza è presentata entro il quindicesimo giorno successivo alla medesima data, vale a dire entro il 3 luglio 2020"*. Le domande devono essere presentate esclusivamente in via telematica, tramite i consueti canali previsti per l'integrazione salariale che si intende chiedere.

Di grande rilievo pratico la precisazione operata dall'Istituto nello stesso messaggio, in relazione alla possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS senza avvalersi della possibilità di chiedere anche l'anticipazione del 40%. I datori di lavoro che ritenessero di non voler accedere al beneficio dell'anticipazione, devono espressamente indicare all'interno della domanda telematica l'opzione di rinuncia. Diversamente, qualora propendessero per l'accesso al beneficio, la domanda di integrazione salariale dovrà obbligatoriamente contenere i seguenti dati:

- codice fiscale dei lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale;
- IBAN dei lavoratori interessati;
- ore di cassa integrazione, ovvero di assegno ordinario, specificate per ogni singolo lavoratore.

Come precisato dal messaggio INPS n. 2489/2020, *"L'Istituto autorizzerà le domande di anticipazione e disporrà il pagamento dell'anticipo nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse, che decorrono dalla data in cui la domanda è stata correttamente trasmessa all'Istituto e, quindi, dalla data indicata nel protocollo. In una prima fase transitoria, al fine di garantire la rapida erogazione dei pagamenti in favore dei lavoratori, il pagamento dell'anticipo verrà disposto anche in assenza dell'autorizzazione della domanda di integrazione salariale"*.

#### **Articolo 22-bis (d.l. "Cura Italia") – Iniziative di solidarietà in favore dei famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari**

L'articolo 22-bis – aggiunto dall'articolo 1, comma 1, della legge 24 aprile 2020, n. 27, di conversione del Decreto "Cura Italia" – istituisce presso la Presidenza del Consiglio dei ministri un fondo con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2020 destinato all'adozione di iniziative di solidarietà a favore dei famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari, impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che, durante lo stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020, in conseguenza dell'attività di



servizio prestata, abbiano contratto una patologia alla quale sia conseguita la morte per effetto diretto o “come concausa” del contagio da COVID-19.

Le modalità di attuazione sono individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

#### **Articolo 22-ter (d.l. “Cura Italia”) – Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali**

L’articolo 22-ter – aggiunto dall’articolo 71 del Decreto “Rilancio” – istituisce nell’ambito dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali apposito capitolo di bilancio con dotazione per l’anno 2020 pari a 2.740,8 milioni di euro, per il finanziamento di possibili ulteriori misure di tutela delle posizioni lavorative rispetto a quella assicurata dai rifinanziamenti delle misure degli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del Decreto “Cura Italia”. Le risorse, nel caso di possibile prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono essere trasferite all’INPS e ai Fondi di cui agli articoli 26 e 27 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

La dotazione costituisce, in ogni caso, limite massimo di spesa, per il rifinanziamento delle specifiche misure di integrazione salariale che saranno operate con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica da adottare entro il 31 agosto 2020.

La decretazione potrà prevedere anche l’estensione del periodo massimo di durata dei trattamenti di integrazione salariale di cui all’articolo 22, comma 1, secondo periodo, nonché per un massimo di quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane, come disciplinato dagli articoli da 19 a 21 e, per i trattamenti di cui all’articolo 22, dal presente comma.

Le eventuali economie relative ai trattamenti di integrazione salariale concessi ai sensi degli articoli da 19 a 22, possono essere utilizzate per il predetto rafforzamento delle misure di tutela dell’occupazione.

#### **Articolo 22-quater (d.l. “Cura Italia”) – Trattamento di integrazione salariale in deroga “Emergenza COVID-19” concesso dall’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale**

La disposizione, aggiunta dall’articolo 71 del Decreto “Rilancio”, introduce una specifica disciplina per i trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all’articolo 22, richiesti per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni.

La competenza in materia di concessione dei predetti trattamenti passa all’INPS, al quale i datori di lavoro devono inviare telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari, indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L’INPS provvede all’erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa previsti dalla legge. I risultati dell’attività di monitoraggio sono forniti al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell’Economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto il limite di spesa, anche in via prospettica, l’INPS non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori.



Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui al presente articolo potrà essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo quanto definito nel decreto ministeriale di prossima emanazione. Nello stesso è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero.

Le predette modalità di attuazione sono state stabilite con il decreto interministeriale 20 giugno 2020, n. 9, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in data 2 luglio 2020. Il provvedimento ministeriale disciplina la presentazione delle istanze relative ai trattamenti di cassa integrazione in deroga riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, per i datori di lavoro con unità produttive situate in 5 o più Regioni o Province autonome.

Come rappresentato dall'INPS con messaggio n. 2856/2020, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha previsto che la presentazione delle istanze CIGD di aziende multilocalizzate per la richiesta di trattamenti riferiti a periodi successivi alle 9 settimane avvenga direttamente all'Istituto.

Ad integrazione di quanto disposto dal messaggio n. 2489/2020, l'INPS precisa che *"anche le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione per il periodo richiesto (22/13/9 settimane ...) con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e che intendono richiedere una proroga della prestazione di cassa integrazione in deroga, devono inviare la domanda di proroga dell'integrazione salariale direttamente all'INPS"*.

Per le Province autonome di Trento e Bolzano rimane ferma la possibilità di trasferimento delle risorse ai rispettivi Fondi di solidarietà geografici che provvederanno all'autorizzazione dei trattamenti, secondo quanto disposto dall'articolo 22, commi 1 e 5, del Decreto "Cura Italia".

La disciplina legale, inoltre, detta nuovi tempi per la trasmissione delle domande di concessione di trattamento CIGD alla sede INPS territorialmente competente. Queste andranno trasmesse, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Qualora il termine sia più favorevole, in sede di prima applicazione, le domande potranno essere presentate entro il trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, vale a dire entro il 3 luglio 2020.

È prevista, inoltre, una "rimessione" in termini per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, che potranno essere trasmesse, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

Rispetto alle modalità di pagamento dell'integrazione salariale, i trattamenti di CIGD per i periodi di sospensione successivi alle nove settimane possono essere anticipati dal datore di lavoro e successivamente conguagliati o, in alternativa, pagati direttamente dall'INPS, superando così il canale unico di pagamento (quello "diretto") prescritto per le domande di cassa integrazione in deroga.

I trattamenti CIGD richiesti per le settimane successive alla nona sono riconosciuti nel limite massimo di cui all'articolo 22, comma 3, al netto delle risorse già destinate dalle Regioni a valere sul medesimo limite di spesa, limitatamente ai dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020.

**Domanda di pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40%**



Al fine di ridurre drasticamente i tempi di istruttoria e di pagamento dei trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori sospesi, viene istituito un inedito sistema di anticipazione da parte dell'INPS. La disciplina legale prevede la facoltà, per i datori di lavoro di richiedere un'anticipazione del trattamento di integrazione salariale, esclusivamente nella forma del pagamento diretto. Il datore di lavoro che si avvale dell'anticipazione con pagamento diretto da parte dell'INPS è tenuto a trasmettere la domanda di CIGD, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'INPS. A sua volta, l'INPS è tenuto ad autorizzare le domande entro 15 giorni dal loro ricevimento e a disporre un'anticipazione di pagamento del trattamento.

La misura dell'anticipazione prevista per il pagamento diretto è calcolata sul 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo e per gli importi monetari corrispondenti non è prevista l'applicazione delle ritenute fiscali alla fonte che saranno determinate solo in fase di liquidazione dell'integrazione salariale totale. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. In tale sede, la procedura di "CIG-pagamento diretto", dopo aver calcolato il contributo del 5,84%, ove previsto, sul totale, calcolerà le imposte dirette e l'importo netto da pagare sul quale dovrà essere recuperato l'importo anticipato.

Il datore di lavoro invia, in ogni caso, all'Istituto tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro 30 giorni dell'erogazione dell'anticipazione entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione, qualora di miglior favore, il termine di trasmissione è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. Quest'ultima disposizione è volta essenzialmente a salvaguardare le domande dei datori di lavoro con richiesta di pagamento diretto della presentazione riferita a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, già autorizzate dalle amministrazioni competenti.

In forza del rinvio operato dal nuovo articolo 22-*quater*, comma 3, alla disciplina dell'articolo 44, comma 6-*ter*, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto. Trascorsi inutilmente i termini previsti, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Le istruzioni sulla presentazione della domanda sono state inizialmente diramate con circolare INPS n. 78/2020, con cui si rappresenta che l'istanza può essere inoltrata tramite i consueti canali previsti per l'integrazione salariale che si intende chiedere sul portale telematico dell'Istituto.

In particolare, per la cassa integrazione in deroga la domanda va presentata, sempre tramite i "Servizi per aziende e consulenti" > "CIG e Fondi di Solidarietà", selezionando l'opzione "CIG in Deroga INPS".



Qualora si intenda richiedere l'anticipazione del 40%, all'interno delle procedure di domanda è possibile selezionare l'apposita opzione abbinandola necessariamente alla modalità di pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale. L'opzione di anticipo non è reversibile e, per scelta dell'Istituto, è automaticamente impostata sul "SI". Di conseguenza, ove il datore di lavoro reputi opportuno avanzare richiesta di pagamento diretto, senza accedere al beneficio dell'anticipazione, deve essere espressamente indicata l'opzione di rinuncia. In caso di selezione dell'opzione "SI", la procedura rende obbligatoria la compilazione anche dei seguenti dati: codice fiscale dei lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale; IBAN dei lavoratori interessati; ore di cassa integrazione, ovvero di assegno ordinario, specificate per ogni singolo lavoratore.

Al fine di non incorrere in errori, i datori di lavoro e i loro intermediari abilitati dovranno tenere in debita considerazione che la richiesta d'anticipo del 40% viene inviata contestualmente alla domanda di integrazione salariale. Conseguentemente, se il datore di lavoro imposta sul "SI" l'opzione relativa all'anticipazione, senza aver inserito tutti i dati richiesti, la domanda integrazione salariale non potrà essere confermata né inviata. Parimenti accadrà nel caso in cui i dati inseriti per la richiesta dell'anticipo non superino i controlli di correttezza formale sui dati inerenti i codici fiscali dei lavoratori, le coordinate IBAN e le ore di riduzione.

#### ***Articolo 22-quinquies (d.l. "Cura Italia") – Modifiche al pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario***

Il nuovo sistema di pagamento diretto con anticipazione INPS istituito per la CIGD viene esteso, in forza del nuovo articolo 22-quinquies aggiunto dall'articolo 71 del Decreto "Rilancio", anche alle richieste di integrazione salariale a pagamento diretto di CIGO e Assegno ordinario, previste agli articoli da 19 a 21 del Decreto "Cura Italia", presentate a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 2.740,8 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 265 del Decreto "Rilancio".

#### ***Articolo 1 (d.l. "Agosto") – Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga***

La conservazione dell'occupazione e della capacità produttiva delle imprese è il banco di prova sul quale la compagine governativa si sta misurando maggiormente nel contesto emergenziale da COVID-19. Con il decreto "Agosto" il Governo emana nuove misure in materia di trattamenti di integrazione salariale per fronteggiare le riduzioni o le sospensioni dell'attività lavorativa del secondo semestre del 2020.

Si definiscono le modalità di concessione dei nuovi periodi di integrazione salariale di cui potranno beneficiare i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del Decreto "Agosto"). Le tipologie di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto continuano ad essere quelle previste dal Decreto "Cura Italia", agli articoli da 19 a 22-quinquies (come convertito, con modificazioni,





dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni). A fronte di un impianto normativo invariato, però, la decretazione d'urgenza rinnova i termini per la loro concessione.

L'istituzione di nuovi periodi di trattamento CIGO (cassa integrazione guadagni ordinaria), CIGD (cassa integrazione guadagni in deroga) e AO (assegno ordinario), in relazione ai consueti ambiti applicativi, è pari a complessive diciotto settimane collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020, a cui è possibile fare ricorso in due *tranches* da 9 settimane. Il Decreto "Agosto" opera un azzeramento dei periodi di integrazione salariale previsti dalla previgente disciplina e svincola da questi ultimi la concessione dei nuovi periodi di trattamento.

La norma prescrive un'immediata facoltà di accesso alla prima *tranche* di 9 settimane ai datori di lavoro che subiscono riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa a causa della crisi epidemiologica. L'unica condizione legale è fissata per l'incremento delle ulteriori nove settimane (seconda *tranche*), riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia già stato interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane (prima *tranche*) e, al contempo, sia integralmente decorso.

Le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19 dal 13 luglio 2020 fino al 31 dicembre 2020, con la conseguenza che i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane previste dal Decreto "Agosto".

Le due *tranches* di trattamento si differenziano anche per le disposizioni relative al finanziamento della prestazione. Mentre le prime 9 settimane di integrazione salariale continuano, senza eccezioni, ad essere riconosciute senza alcun costo per i datori di lavoro che ne fruiscano, la disciplina regolativa delle ulteriori 9 settimane prevede l'istituzione di un contributo addizionale variabile in base alla presenza e all'entità di un calo di fatturato. Nello specifico, il contributo addizionale è determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Sopravvivono ipotesi di "gratuità" dello strumento, per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, i quali possono beneficiare dell'esenzione del contributo addizionale.

Al momento di presentazione della domanda delle ulteriori 9 settimane di trattamento di integrazione salariale (seconda *tranche*), il datore di lavoro è tenuto ad autocertificare lo stato del fatturato aziendale. In sede di autorizzazione, l'INPS individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare sulla base dell'autocertificazione allegata alla domanda. Il contributo andrà



versato a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. La sussistenza dei requisiti di fatturato sarà oggetto di verifiche da parte dell'INPS e dell'Agenzia delle entrate, autorizzati *ex lege*, a condividere i dati in proprio possesso.

In mancanza di autocertificazione, l'ammontare del contributo addizionale è determinato tramite aliquota del 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Il termine di presentazione delle domande di accesso ai trattamenti viene mantenuto dal Decreto "Agosto" alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, a pena di decadenza. In fase di prima applicazione, è concesso un differimento del termine alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto (30 settembre 2020).

Anche i termini per l'invio all'Istituto previdenziale di tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, in caso di pagamento diretto delle prestazioni, restano invariati. Il datore di lavoro è tenuto ad inviare entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Qualora di miglior favore, in sede di prima applicazione, il termine di invio dei dati per il pagamento diretto (attualmente tramite il mod. SR41) è spostato al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto. Nella nuova disposizione non si registra alcun affievolimento delle conseguenze relative al decorso dei termini; il loro inutile sfioramento comporta il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

#### *Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)*

Il Decreto "Agosto" estende le possibilità di ricorso all'integrazione salariale anche per gli operai agricoli, ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto "Cura Italia", per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. La cosiddetta CISOA è concessa, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda per una durata massima di cinquanta giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

Anche il ricorso ai nuovi periodi di CISOA viene svincolato dai trattamenti di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020. Quest'ultimi rileveranno soltanto ai fini della determinazione della durata massima del trattamento nel secondo semestre poiché i periodi di CISOA collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono annoverati già nel computo dei cinquanta giorni stabiliti dal Decreto "Agosto" (ex articolo 1, comma 8). In fase di prima applicazione, il termine di decadenza per la presentazione delle domande è fissato entro la fine del mese di settembre 2020. I periodi di integrazione autorizzati con causale COVID-19 sono computati ai fini del raggiungimento del requisito occupazionale di oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda richiesto dall'articolo 8 della legge n. 457/72 per beneficiare delle integrazioni salariali in favore di lavoratori agricoli a tempo indeterminato.



### *Rimessione e differimento dei termini di presentazione*

In parziale accoglimento delle richieste avanzate dai rappresentanti delle professioni ordinistiche, il Governo introduce alcune norme volte a salvaguardare le domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19, nonché l'invio di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, **in scadenza entro il 31 luglio 2020**. Per tali adempimenti, i termini decadenziali sono **differiti al 31 agosto 2020** (ex articolo 1, comma 9).

La norma presenta alcuni margini di incertezza relativi all'ambito applicativo del differimento delle scadenze relative alle procedure per gli interventi di integrazione salariale. La formula testuale della norma dovrebbe differire sia i termini delle procedure in "scadenza" al 31 luglio 2020, sia quelli già "scaduti" a tale data, ovvero con scadenza nei mesi di calendario precedenti. Sul punto è necessario un chiarimento da parte dell'INPS.

In secondo luogo, l'articolo 1, comma 10, prevede il differimento dei termini degli adempimenti in scadenza nel mese di agosto 2020, anche al fine di consentire agli intermediari abilitati e alle organizzazioni di studio un tempo minimo di "decompressione" lavorativa. Così, sono differite al 30 settembre 2020 le 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 che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020.

In secondo luogo, si propone una modifica del comma 9 dello stesso articolo 1, per rimuovere i margini di incertezza dell'ambito applicativo della norma sul differimento delle scadenze relative alle procedure per gli interventi di integrazione salariale in esame differendo, al contempo, i suddetti termini al 30 settembre. Ci si riferisce ai termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi (mod. SR41 e pagamento diretto). Per maggiore chiarezza, la formula testuale della norma dovrebbe differire sia i termini delle procedure in "scadenza" al 31 luglio 2020 sia quelli già "scaduti" a tale data, ovvero con scadenza nei mesi di calendario precedenti. Inoltre l'emendamento prolungherebbe il differimento al 30 settembre 2020 dei termini scaduti entro il 31 luglio 2020, concedendo ai datori di lavoro e agli intermediari abilitati maggiore periodo utile per adempiere, anche in considerazione dell'abnorme carico di lavoro amministrativo a cui la categoria professionale è stata sottoposta.

Il limite massimo di spesa previsto a fronte dei nuovi periodi di integrazione salariale è pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti CISOA. La spesa è monitorata dall'INPS che, raggiunto il limite, non istruirà e autorizzerà ulteriori domande.

### **Articolo 2 (d.l. "Agosto") – Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti**

L'articolo 2, comma 1, del Decreto "Agosto" introduce il comma 1-bis all'articolo 22 del Decreto "Cura Italia" in materia di sostegno al reddito per i lavoratori sportivi professionisti. Con riguardo all'ambito soggettivo di applicazione, la nuova disposizione è rivolta ai lavoratori dipendenti iscritti al Fondo



pensione sportivi professionisti che, nella stagione sportiva 2019/2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro.

Per questa categoria di beneficiari viene istituita una possibilità di accesso al trattamento di cassa integrazione salariale in deroga ulteriore rispetto alla CIGD già concessa per la prima volta agli sportivi professionisti dal Decreto “Rilancio” (ex articolo 98, comma 7, del decreto-legge n. 34/2020)<sup>18</sup>. La disciplina del Decreto “Agosto” abroga e sostituisce quella del Decreto “Rilancio”, stabilendo che per ogni singola associazione sportiva possono essere autorizzate fino a un massimo di nove settimane complessive; innalzabili a tredici nelle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna.

La disposizione precisa che la retribuzione contrattuale utile per l’accesso alla misura deve essere dichiarata dalle federazioni sportive datrici di lavoro che sono abilitate dalla legge allo scambio di dati con l’INPS, per i rispettivi fini istituzionali, riguardo all’individuazione della retribuzione annua di 50.000 euro e ai periodi e importi di CIG in deroga fruibili.

L’INPS, con il messaggio n. 3137 del 21 agosto 2020, ha comunicato il rilascio dell’applicativo per la presentazione all’Istituto delle domande relative al trattamento di integrazione salariale in deroga in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti e fornito le relative istruzioni operative, sul portale dell’Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it) nei Servizi OnLine accessibili per la tipologia di utente “Aziende, consulenti e professionisti”, alla voce “Servizi per aziende e consulenti”, sezione “CIG e Fondi di solidarietà”, opzione “CIG in deroga INPS”.

Al momento dell’acquisizione della domanda sul sistema, il richiedente deve allegare obbligatoriamente alla procedura la lista dei beneficiari in formato “csv”, nonché l’accordo sindacale in formato “pdf” con indicazione della relativa data di sottoscrizione.

Ai fini dell’accesso alla CIGD per sportivi, inoltre, l’Istituto evidenzia che sono ammesse esclusivamente le aziende aventi Codice statistico contributivo (CSC) 1.18.08 e non è prevista l’anticipazione del 40% delle ore autorizzate.

Secondo quanto chiarito dall’Istituto, le domande già presentate alle Regioni o alle Province autonome non devono essere presentate nuovamente all’INPS. Tali domande, infatti, sono considerate valide e saranno autorizzate dalle medesime Regioni e Province autonome nei limiti delle risorse loro assegnate.

Per quanto riguarda il regime decadenziale relativo alle istanze di concessione del trattamento presentate all’INPS, l’Istituto precisa che gli effetti del predetto regime si considerano operanti decorsi 30 giorni dalla data di pubblicazione del Messaggio n. 3137/2020 (pertanto dal 21 settembre 2020), qualora detto termine sia più favorevole rispetto a quanto previsto dalla novella normativa di cui al decreto-legge n. 104/2020.

### **Articolo 3 (d.l. “Agosto”) – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione**

Il legislatore istituisce un meccanismo “premiante” per i datori di lavoro privati, ad eccezione del settore

<sup>18</sup> Cfr. circ. INPS n. 86 del 15 luglio 2020.



agricolo, che non facciano richiesta di trattamenti di integrazione salariale per causale COVID-19. I possibili beneficiari devono aver già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

Secondo il dettato dell'articolo 3, comma 1, ai predetti datori di lavoro è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, *“per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile”*<sup>19</sup>.

L'esonero è compatibile e cumulabile con altri incentivi eventualmente goduti dall'azienda, nel limite della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta, ma la formulazione della disposizione non risulta di immediata comprensione in ordine alla sua quantificazione. In attesa che l'INPS fornisca chiarimenti in ambito applicativo, dal testo normativo si desume che l'esonero sia commisurato alla contribuzione previdenziale (esclusi i premi assicurativi INAIL) teoricamente dovuta sulla retribuzione persa corrispondente al doppio delle ore di integrazione salariale fruito a livello aziendale nei mesi di maggio e giugno 2020. L'esonero così determinato è riparametrato su base mensile e fruito in ciascun mese per un periodo di 4 mesi, fino a dicembre 2020.

Considerata la possibilità precedentemente concessa dall'articolo 18 del Decreto “Cura Italia” di usufruire dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 fino alla fine del mese di agosto 2020, la nuova disciplina fa salva la possibilità di accesso al meccanismo premiale dell'esonero contributivo per i datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, purché autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020. Dalla formulazione della norma, i trattamenti in “franchigia” sarebbero soltanto quelli già richiesti ai sensi della normativa previgente. Tale ipotesi pare foriera di una ingiustificata disparità rispetto alla posizione di quanti fossero intenzionati a fare ricorso all'ammortizzatore sociale “COVID”, in forza dell'articolo 1 del decreto legge n. 104/2020, soltanto per i mesi di luglio e agosto, poiché il beneficio dell'esonero contributivo resterebbe a questi precluso, diversamente da quanti si fossero limitati a chiedere il trattamento per lo stesso periodo ma in forza della disciplina di cui all'articolo 18 del Decreto “Cura Italia”. Quest'ultimi, infatti, potrebbero optare per il meccanismo premiale istituito dall'articolo 3 del Decreto “Agosto” nel quadrimestre settembre/dicembre 2020.

È opportuno porre in evidenza che sono considerati preclusivi dell'esonero soltanto eventuali periodi di integrazione salariale fruiti per causali riconducibili all'emergenza COVID-19. Trattamenti richiesti sulla base di differenti causali, invece, se ricadenti nei mesi di maggio e giugno 2020, non devono essere tenuti in considerazione ai fini della quantificazione dell'incentivo contributivo, mentre se richiesti a decorrere dal 13 luglio 2020 non condizionano l'opzione del beneficio.

Per i datori di lavoro che decidono di beneficiare del meccanismo premiale, la disciplina legale prescrive l'applicazione dei divieti di licenziamento previsti dall'articolo 14 del Decreto “Agosto”, al cui

---

<sup>19</sup> Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19” e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 3 del Decreto “Agosto” è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.



commento si rimanda. La loro violazione comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e, al contempo, l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale per causali COVID.

#### **Articolo 19 (d.l. "Agosto") – Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse**

È istituita una possibilità di ricorso speciale al trattamento di integrazione salariale per i datori di lavoro residenti nelle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna che abbiano sospeso l'attività lavorativa in un periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei lavoratori alle proprie dipendenze, domiciliati o residenti in Comuni per i quali la Pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica.

In relazione alla categoria di appartenenza, i datori di lavoro interessati possono presentare all'INPS domanda di trattamento di cui agli articoli da 19 a 22 *quinquies* del Decreto "Cura Italia", indicando la specifica causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare".

L'accesso al trattamento è concesso qualora per i destinatari non abbiano trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza COVID-19, prima della data di entrata in vigore del Decreto "Agosto".

Le domande possono essere presentate per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della Pubblica autorità, fino a un massimo complessivo di quattro settimane.

Le domande sono trasmesse esclusivamente all'INPS, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020. Alle stesse domande è allegata l'autocertificazione del datore di lavoro che indica l'autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

I trattamenti con causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare" sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 59,3 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al 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.



### 3. Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori

#### **Articolo 23 (d.l. "Cura Italia") – 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**

Le disposizioni del Capo II disciplinano *in primis* la fruizione di congedi parentali e permessi speciali per i genitori lavoratori dipendenti che abbiano particolari bisogni di cura familiare dettati dal contesto emergenziale, anche in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

In proposito, l'articolo 23, comma 1, **ha introdotto** il diritto alla fruizione di un congedo parentale speciale per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai 12 anni o con figli con disabilità in situazione di gravità 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.

Il periodo di congedo, che aveva originariamente una durata di quindici giorni e, secondo quanto chiarito dall'INPS con messaggio n. 1648/2020, poteva essere fruito entro il 3 maggio 2020, è stato prolungato ad opera dell'articolo 72 del Decreto "Rilancio" che ha anche provveduto a differire i termini per la sua fruizione al 31 luglio 2020, così scollegandolo da eventuali ulteriori periodi di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. **In sede di conversione in legge del Decreto "Rilancio", il periodo di fruizione del congedo COVID-19 è stato ulteriormente esteso fino al 31 agosto 2020, sempre per un massimo di 30 giorni. La legge di conversione n. 77/2020, inoltre, istituisce la possibilità di fruire di tale congedo anche in modalità oraria a far tempo dal 19 luglio 2020. Con il messaggio INPS n. 2902/2020 è stata reso noto l'aggiornamento dell'applicazione sul portale telematico utile alla presentazione della domanda di congedo COVID-19 per consentire la richiesta di periodi fino alla data del 31 agosto 2020.**

Il congedo *"può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 30 giorni per nucleo familiare (e non per ogni figlio)"* e *"la fruizione 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"* (cfr. messaggio INPS n. 1621/2020). Per il rispetto del regime condizionale, occorre fare riferimento alla famiglia anagrafica del genitore richiedente il congedo COVID-19, ovvero ai componenti iscritti nello stesso stato di famiglia. Sul punto, anche alla luce della novella, restano validi i chiarimenti INPS con i quali ha precisato che *"i coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione"* (v. messaggio INPS n. 1621/2020). In caso di affidamento esclusivo dei figli, il congedo potrà essere fruito dal solo genitore con l'affidamento esclusivo a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore.

I periodi di congedo sono accompagnati da una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e sono coperti da



contribuzione figurativa.

Qualora i genitori lavoratori, nelle more della emanazione del decreto e durante il periodo di sospensione previsto a decorrere dal 5 marzo, abbiano già fatto ricorso ad eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001, questi ultimi saranno convertiti nel congedo speciale di cui al comma 1 dell'articolo 23, con diritto alla specifica indennità.

Una misura analoga è prevista anche per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Questi hanno diritto a fruire, alle medesime condizioni dei lavoratori subordinati, di un congedo parentale speciale di pari durata per il quale, però, in considerazione della peculiarità del rapporto di collaborazione, è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Ai sensi del comma 4 dell'articolo 23, 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.

La normativa speciale, accanto al congedo indennizzato, prevede un'ulteriore possibilità di astensione dal rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto e contestuale divieto di licenziamento in favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 16 anni. Ai sensi del comma 6 dell'articolo 23, come novellato dall'articolo 72 del Decreto "Rilancio", i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 16 anni 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, 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. Per il congedo in esame, il decreto esclude sia la corresponsione di indennità sia il riconoscimento di contribuzione figurativa.

L'INPS, con il messaggio n. 1621/2020, ha fornito chiarimenti in ordine alla compatibilità e alla incompatibilità della fruizione del congedo COVID-19 con altri permessi e trattamenti. In particolare, il congedo non è compatibile con:

- la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del d.lgs n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio;
- la cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa;
- lo stato di disoccupazione del genitore o comunque l'assenza di alcun rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che di tipo autonomo;





- la contemporanea (negli stessi giorni) percezione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL. In questa ipotesi, l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata.

Il congedo speciale COVID-19 è, invece, compatibile con:

- lo stato di malattia di uno dei genitori appartenente allo stesso nucleo familiare. In tal caso l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 oppure del congedo parentale, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio;
- il congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti e autonomi (anche iscritti alla Gestione separata), qualora ci siano più figli nel nucleo familiare oltre al figlio per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità. Per chiarezza, l'altro genitore non può fruire del congedo COVID-19 per lo stesso figlio;
- la prestazione di lavoro in modalità *smart working* dell'altro genitore, in quanto il genitore che svolge l'attività lavorativa da casa non può comunque occuparsi della cura dei figli;
- la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- l'assenza per periodi di pausa contrattuale dell'altro genitore che ha in essere un rapporto di lavoro in forza di un contratto *part-time* o intermittente;
- la percezione delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del d.l. n. 18/2020;
- la sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID-19, trattandosi di una ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa e non di una cessazione dell'attività.

#### *I bonus per servizi di baby-sitting*

In alternativa ai congedi parentali retribuiti, i medesimi lavoratori beneficiari, possono scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate a decorrere dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020. Il bonus può essere richiesto anche in caso di comprovata iscrizione a centri estivi e per servizi integrativi per l'infanzia, nel periodo di chiusura dei servizi educativi scolastici e fino al 31 luglio 2020.

L'importo del bonus baby-sitting, inizialmente limitato a 600 euro, è stato innalzato dal Decreto "Rilancio" (articolo 72) che ha apportato modifiche agli articoli 23 e 25 del Decreto "Cura Italia". Il Decreto "Rilancio" introduce, di fatto, due nuovi bonus: quello "rafforzato" per servizi di baby-sitting e quello per l'iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia.

Le istruzioni per la richiesta dei bonus sono state inizialmente diramate dall'INPS con messaggio n. 2209 del 27 maggio 2020, che ha fatto seguito alla circolare n. 44 del 24 marzo 2020 e al messaggio n. 1465 del 2 aprile 2020.



Con messaggio n. 2350/2020, l'INPS è nuovamente intervenuto precisando che ai beneficiari che abbiano già presentato la domanda per la prestazione e ai quali sia già stato erogato l'importo fino a un massimo di 600 euro, in caso di presentazione di una nuova domanda, potrà essere erogato l'importo residuo. In presenza di più figli di età inferiore a 12 anni il bonus può essere richiesto anche per tutti i figli, ma in misura complessivamente non superiore a 1.200 euro per il nucleo familiare, a seconda del settore di appartenenza del soggetto richiedente, così come stabilito dal Decreto "Rilancio".

Possono presentare la domanda per i nuovi bonus anche coloro che abbiano già fruito della prestazione di bonus per servizi di baby-sitting per un importo massimo di 600 euro ovvero di 1.000 euro, a seconda del settore di appartenenza, nella prima fase dell'emergenza. Tali ultimi soggetti possono effettuare una nuova richiesta di bonus finalizzata ad ottenere l'importo integrativo del precedente, senza tuttavia superare gli importi massimi previsti, pari a 1.200 euro o 2.000 euro. In tal caso, verrà erogato l'importo residuo tenendo in considerazione quanto già percepito, con possibilità di continuare a fruire del bonus per servizi di baby-sitting mediante il Libretto Famiglia, oppure scegliendo i centri estivi e i servizi integrativi per l'infanzia.

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis della legge 24 aprile 2017, n. 50, secondo le istruzioni diramate dall'INPS con circolare n. 44/2020. Per poter fruire del bonus il genitore beneficiario (utilizzatore) e il prestatore devono preliminarmente registrarsi sulla piattaforma delle prestazioni occasionali, accessibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

L'utilizzatore e il prestatore possono accedere alla procedura:

- direttamente con l'utilizzo delle proprie credenziali;
- avvalendosi dei servizi di *contact center* INPS, che gestiranno, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso è necessario il possesso delle credenziali personali;
- tramite intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, o enti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152 e ss.mm.ii.

L'Istituto precisa che *"il genitore beneficiario dovrà procedere alla c.d. appropriazione telematica del bonus per l'acquisto dei servizi di baby-sitting, entro e non oltre 15 giorni solari dalla ricevuta comunicazione di accoglimento della domanda tramite i canali telematici indicati nella domanda stessa (sms, indirizzo mail o PEC).*

*La mancata appropriazione telematica del bonus baby-sitting, entro e non oltre gli indicati 15 giorni solari dalla ricevuta comunicazione di accoglimento della domanda tramite canali telematici, equivale alla rinuncia tacita al beneficio stesso".*

Il bonus *baby-sitting* è altresì riconosciuto, ex comma 8-bis dell'articolo 23, ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

L'articolo 23 del Decreto, infine, rimanda all'INPS la definizione delle modalità operative per accedere ai congedi parentali straordinari retribuiti, di cui ai commi 1 e 2, ovvero al bonus *baby sitting*, di cui al



comma 8. 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 complessivo di 1.569 milioni di euro annui per l'anno 2020, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

*Bonus per comprovata iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi dell'infanzia*

L'articolo 72 del Decreto "Rilancio" attribuisce una facoltà di opzione per una parte o per l'intero importo complessivamente beneficiabile a titolo di bonus baby-sitting in caso di comprovata iscrizione dei figli ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del d.lgs. 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 luglio 2020.

Il bonus è riconosciuto al netto di quanto eventualmente già richiesto con la domanda di bonus baby-sitting COVID-19 ed è incompatibile con la fruizione, negli stessi periodi, del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, della legge n. 232/2016, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. La sua erogazione è prevista mediante accredito su conto corrente bancario o postale, accredito su libretto postale, carta prepagata con IBAN o bonifico domiciliato presso le poste, alle coordinate indicate nella domanda di riconoscimento del bonus.

Le modalità di presentazione della domanda sono illustrate dall'INPS nel messaggio n. 2350/2020. I genitori, al momento dell'invio, devono allegare la documentazione comprovante l'iscrizione ai suddetti centri e/o strutture che offrono servizi integrativi per l'infanzia (ad esempio, ricevuta di iscrizione, fattura, altra documentazione che attesti l'iscrizione), indicando anche i periodi di iscrizione del minore al centro o alla struttura (minimo una settimana o multipli di settimana), che non potranno andare oltre la data del 31 luglio 2020. Inoltre, dovrà essere indicato anche l'importo della spesa sostenuta o ancora da sostenere.

**Articolo 24 (d.l. "Cura Italia") – Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104**

L'articolo 24 del d.l. n. 18/2020 incrementa 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, di ulteriori complessive dodici giornate condizionandone, però, la fruizione nei mesi di **marzo e aprile 2020** e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020 (ex articolo 73 del Decreto "Rilancio").

Le procedure telematiche di inoltro delle domande di congedo previsti dal Decreto "Cura Italia" per emergenza COVID-19 sono state attivate a partire dal 30 marzo 2020, così come comunicato dall'INPS con messaggio n. 1416/2020. Attraverso il portale dell'Istituto di previdenza sociale è possibile presentare le domande per periodi precedenti la data di presentazione della domanda on line, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

L'INPS ha chiarito che i lavoratori dipendenti che abbiano già presentato precedente domanda di congedo parentale ordinario non dovranno presentare una nuova domanda di congedo speciale



poiché verrà automaticamente convertito in congedo per emergenza COVID-19. L'accesso alla piattaforma telematica INPS, in tal caso, dovrà avvenire secondo gli ordinari sistemi di identificazione del cittadino (PIN ordinario oppure SPID, CIE, CNS) in quanto non è ammessa la modalità di accesso semplificata di cui al messaggio n. 1381/2020.

La legge di conversione, con l'aggiunta del comma 2-*bis*, ha disposto che per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, l'estensione dei permessi può essere riconosciuta compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente cui appartiene e con le preminenti esigenze di interesse pubblico da tutelare. Il beneficio non può essere cumulato con quanto previsto all'articolo 87, comma 6.

La previsione di cui al primo periodo del presente comma si intende riferita anche al personale della polizia locale dei comuni, delle province e delle città metropolitane.

***Articolo 25 (d.l. "Cura Italia") – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19***

L'articolo 25 del d.l. 18/2020 estende le misure già previste all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7, per i genitori lavoratori del settore privato anche a quelli del settore pubblico, che hanno diritto alla fruizione di un congedo parentale speciale per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, qualora questi siano genitori di figli di età non superiore ai 12 anni o con figli con disabilità in situazione di gravità 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.

L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 25 del Decreto, per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, nonché dipendenti dalla Polizia di Stato, il bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8, in alternativa ai congedi parentali straordinari retribuiti, di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2.000,00 euro.

Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'INPS e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. 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, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.



I congedi parentali straordinari indennizzati e il bonus *baby sitting* per i genitori lavoratori nel settore pubblico sono riconosciuti nel limite complessivo di **236,6** milioni di euro annui per l'anno 2020<sup>20</sup>.

**Articolo 26 (d.l. "Cura Italia") – Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato**

Con il comma 1 dell'articolo 26 del d.l. 18/2020, il legislatore chiarisce quale debba essere il trattamento dei periodi trascorsi dal lavoratore 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 d.l. 23 febbraio 2020, n. 6.

Una simile condizione dei lavoratori del settore privato è equiparata alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Diversamente, con il comma 1-ter dell'articolo 26, il Governo stabilisce che i 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 i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immuno-depressione 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, abbiano diritto a un periodo di assenza dal servizio, fino al 31 luglio 2020<sup>21</sup>, equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 87, comma 1, primo periodo, del Decreto "Cura Italia". Il periodo di assenza è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi.

Il trattamento di malattia per i periodi trascorsi dal lavoratore in quarantena deve essere supportato dalla certificazione del medico curante 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 d.l. 23 febbraio 2020, n. 6. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi prima dell'entrata in vigore del decreto anche in assenza del provvedimento dell'autorità sanitaria.

Al fine alleviare i costi di gestione della "malattia" dei lavoratori in quarantena e del "ricovero" degli immunodepressi, il comma 4 dell'articolo 26 del Decreto prevede che 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 380 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

<sup>20</sup> I limiti di spesa per Bonus *baby sitter* e lavoratori domestici sono stati rideterminati dall'art. 21 del Decreto "Agosto".

<sup>21</sup> Modifica operata dall'art. 74 del Decreto "Rilancio".



raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali in considerazione ulteriori domande.

**Articoli 27, 28, 29, 30, 31, 38 (d.l. “Cura Italia”) – Indennità e Articolo 98 (d.l. “Rilancio”) – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi**

L'articolo 27, comma 1, del d.l. n. 18/2020 prevede un'indennità pari a 600 euro a favore di due categorie di soggetti destinatari:

- i liberi professionisti titolari di partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020;
- i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data.

In entrambi i casi, i beneficiari devono essere iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non devono essere titolari di pensione e non devono essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

L'indennità è prevista per il solo mese di marzo 2020 e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

La formulazione della norma non pone problemi circa l'esatta individuazione dei soggetti destinatari della prima categoria di beneficiari che, in buona sostanza, sono identificabili nei cosiddetti “professionisti senza cassa”. L'INPS, con la circolare n. 49/2020, ha precisato che la disposizione comprende anche i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), iscritti alla Gestione separata.

La seconda categoria di beneficiari, diversamente, non risulta del tutto chiara, in considerazione dell'espresso richiamo ai “lavoratori” titolari di rapporti di collaborazione iscritti alla gestione separata INPS. L'incertezza, in particolar modo, riguarda l'inclusione tra i beneficiari degli amministratori di società percettori di compensi assoggettati a contribuzione a Gestione separata.

La norma previdenziale che istituisce l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS, infatti, rinvia all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), TUIR, in materia di redditi assimilati a quello di lavoro dipendente. Secondo quest'ultima disposizione sono assimilabili tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente.



Con la formula adottata con l'articolo 27, comma 1, del d.l. n. 17/2020, però, il legislatore dell'emergenza pare abbia inteso limitare la platea dei soggetti destinatari ai soli "lavoratori" iscritti alla gestione separata titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, così escludendo amministratori e sindaci.

Questa lettura, peraltro, è confortata dalla quanto chiarito dall'INPS nella summenzionata circolare esplicativa. L'Istituto, infatti, seppure non escluda espressamente gli amministratori e i sindaci dalla platea dei soggetti beneficiari, precisa che *"I collaboratori coordinati e continuativi destinatari della disposizione in argomento devono, quindi, essere iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con il versamento dell'aliquota contributiva in misura pari, per l'anno 2020, al 34,23%"*. I collaboratori assoggettati all'aliquota del 34,23% sono i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll. La Dis-Coll è un trattamento di disoccupazione estraneo agli amministratori e ai sindaci.

Con tale precisazione, dunque, l'INPS ha implicitamente escluso la possibilità che l'indennità di 600 euro possa essere fruibile anche da tali soggetti.

Il comma 2 del citato articolo 27 prevede che l'indennità in questione è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 203,4 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio e garantisce il rispetto del limite di spesa nelle modalità ivi previste, comunicando i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Il decreto-legge non fornisce indicazioni e criteri per la formazione di possibili graduatorie di ammissione al trattamento. Anche la circolare INPS tace sul punto.

Ai sensi dell'**articolo 98**, l'indennità di 600 euro di cui all'articolo 27 è riconosciuta da Sport e Salute S.p.A., anche in relazione ai rapporti di collaborazione presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917. Il predetto emolumento non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

Il limite di spesa è stato a tal fine innalzato di 200 milioni di euro.

Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, sono presentate alla società Sport e Salute s.p.a., che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Le modalità di presentazione delle domande sono definite con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, di concerto con l'Autorità delegata in materia di sport, da adottare entro 7 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio", vale a dire dal 19 maggio 2020; lo stesso decreto definisce, inoltre, i criteri di gestione delle risorse, nonché le forme di monitoraggio della spesa e del relativo controllo.

L'**articolo 28** del d.l. n. 18/2020 riconosce un'indennità analoga a quella di cui al precedente articolo 27, che non concorre alla formazione del reddito, a favore dei *"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 di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335"*.



Si tratta dei lavoratori iscritti alle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

Nell'ambito di applicazione sono ricomprese le figure degli imprenditori agricoli professionali iscritti alla gestione autonoma agricola, nonché i coadiuvanti e coadiutori artigiani, commercianti e lavoratori agricoli iscritti nelle rispettive gestioni autonome.

Con il messaggio n. 49/2020, l'INPS ha chiarito che la prestazione è riconosciuta alle categorie di lavoratori di cui sopra, a condizione che non siano titolari di trattamento pensionistico diretto e che non siano iscritti, al momento della presentazione della domanda, ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995. Tra i beneficiari sono compresi anche i soggetti obbligatoriamente iscritti alla gestione autonomi commercianti oltre che alla previdenza integrativa obbligatoria presso l'Enasarco.

Per i lavoratori individuati è prevista la corresponsione di una indennità per il mese di marzo 2020 pari a 600 euro. Detta prestazione non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare. L'indennità è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 1.999,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio e garantisce il rispetto del limite di spesa nelle modalità ivi previste, comunicando i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Come per l'indennità di cui all'articolo 27 del d.l. n. 18/2020, anche in questo caso non si rintracciano nella legge e nella prassi amministrativa indicazioni circa criteri di concessione ai soggetti beneficiari.

L'**articolo 29** del d.l. n. 18/2020 riconosce un'indennità di 600 euro per il mese di marzo ai lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali. L'INPS ha chiarito che la misura è rivolta ai lavoratori dipendenti con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del predetto decreto-legge, che non siano titolari di trattamento pensionistico diretto e che alla data del 17 marzo 2020 non abbiano in essere alcun rapporto di lavoro dipendente. La prestazione non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR e per il periodo di fruizione dell'indennità non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

L'indennità è erogata dall'INPS che, nella circolare n. 49/2020, ha individuato in via preliminare le attività economiche di interesse e la categoria di lavoratori destinatari della predetta indennità tramite elencazione dei codici statistici contributivi relativi alle attività economiche interessate.

Tra le misure adottate per il sostegno ai lavoratori a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'**articolo 30** del d.l. n. 18/2020 prevede poi il riconoscimento di una indennità per il mese di marzo 2020, pari a 600 euro, in favore degli operai agricoli a tempo determinato. Nell'ambito di applicazione rientrano anche le figure equiparate di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1968, n. 334 (piccoli coloni e compartecipanti familiari). L'indennità, che non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR, può essere riconosciuta, previa domanda, ai menzionati lavoratori agricoli, purché abbiano svolto nell'anno 2019 almeno 50 giornate di effettivo lavoro agricolo e purché non siano titolari di





trattamento pensionistico diretto. Per il periodo di fruizione dell'indennità non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

L'indennità in parola è erogata, nel limite di spesa di 396 milioni di euro per l'anno 2020, dall'INPS, che provvede al monitoraggio e garantisce il rispetto del limite di spesa nelle modalità ivi previste, comunicando i risultati al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

L'**articolo 38**, comma 1, del d.l. n. 18/2020 prevede una indennità a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo. Possono accedere alla prestazione i lavoratori iscritti al predetto Fondo, non titolari di trattamento pensionistico diretto, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 allo stesso Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, da cui deriva nel medesimo anno 2019 un reddito non superiore a 50.000 euro. I lavoratori beneficiari, inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità, non devono essere titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020, di entrata in vigore del d.l. n. 18/2020.

Per i lavoratori come sopra individuati è prevista la corresponsione di una indennità per il mese di marzo 2020 pari a 600 euro. Detta prestazione non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Il comma 2 del citato articolo 38 prevede che l'indennità in questione è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 48,6 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio e garantisce il rispetto del limite di spesa nelle modalità ivi previste, comunicando i risultati di tali attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

A norma dell'articolo 31, le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 non sono tra esse cumulabili e non sono riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza. Il nuovo comma 1-*bis* dell'articolo 31 aggiunto dall'articolo 75 del Decreto "Rilancio" ammette, però, la cumulabilità delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30, 38 e 44 con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.

Le indennità sono erogate dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo prevista per ciascuna categoria di destinatari:

- 170 milioni di euro per l'anno 2020, per le indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.
- 1.800 milioni di euro per l'anno 2020 per le indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago).
- 86,5 milioni di euro per l'anno 2020 per le indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali).
- 330milioni di euro per l'anno 2020 per le indennità lavoratori del settore agricolo.
- 40,5 milioni di euro per l'anno 2020 per le indennità lavoratori dello spettacolo.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal



predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

La procedura per le domande di indennità di 600 euro è stata attivata dall'INPS che ha collocato direttamente nella home page del sito [www.inps.it](http://www.inps.it) i collegamenti diretti ai moduli telematici di richiesta (v. messaggio INPS n. 1464/2020). Per far fronte alla situazione emergenziale l'istituto ha reso disponibili ai cittadini modalità di identificazione più ampie e facilitate rispetto al regime ordinario, anche attraverso il rilascio di un codice PIN di identificazione cosiddetto "semplificato" (v. messaggio INPS n. 1381/2020).

Quest'ultima modalità consente, a chi non possiede PIN ordinario o dispositivo, SPID, CIE o CNS di accedere alle cinque tipologie di domanda di indennità "facendo richiesta di un nuovo PIN e utilizzando fin da subito gli otto caratteri che si ricevono via SMS o e-mail, senza necessità di attendere la ricezione per posta della seconda parte del PIN".

*Modalità di pagamento delle indennità di cui agli articoli 26, 27, 28, 29, 30 e 38*

L'INPS ha comunicato con propria circolare n. 48/2020 di avere accelerato l'adozione di strumenti informatici per la validazione degli strumenti di pagamento anche per le prestazioni non pensionistiche, secondo modalità telematiche basate su processi sistematici e continuativi di interrogazione degli archivi ("c.d. Data Base Condiviso"), sulla scorta di quanto fatto per il pagamento dei trattamenti pensionistici.

*In particolare, "attraverso l'utilizzo del Data Base Condiviso – previsto dai vigenti contratti di servizio – vengono svolte le attività di controllo della congruenza fra i dati in possesso dell'Istituto (dati identificativi del titolare della pensione e codice IBAN del conto/libretto/carta indicato per la sua riscossione) e quelli conosciuti da Poste Italiane e dagli Istituti di credito incaricati dei pagamenti (dati identificativi dell'intestatario/cointestatario del conto/libretto/carta), favorendo così lo svolgimento del servizio di titolarità dell'IBAN, in caso di prima liquidazione, e del servizio di allineamento dell'IBAN, nel corso del pagamento delle rate successive alla prima liquidazione".*

A partire dal 10 aprile 2020, l'utilizzo del Data Base Condiviso viene esteso agli accertamenti IBAN riferiti alla liquidazione delle prestazioni non pensionistiche erogate dall'INPS.

*"Prima dell'accredito delle somme erogate per conto dell'INPS, Poste Italiane e gli Istituti di credito ai quali è contrattualmente affidato il servizio di pagamento delle pensioni e delle prestazioni non pensionistiche effettueranno, anche per conto delle banche per cui svolgono il servizio di 'istituto collettore', le verifiche preordinate ad accertare la coincidenza fra i dati identificativi del titolare della prestazione e quelli dell'intestatario/cointestatario dello strumento di riscossione (conto corrente, libretto di risparmio dotato di IBAN, carta prepagata ricaricabile dotata di IBAN) attraverso l'utilizzo del sistema denominato 'Data Base Condiviso', in modo da consentire la piena operatività del servizio di titolarità dell'IBAN e del servizio di allineamento dell'IBAN".*

Alla luce dei nuovi sviluppi operativi, per le prestazioni pensionistiche e non pensionistiche erogate dall'Istituto mediante l'accredito su conto corrente bancario o postale, su libretto di deposito a risparmio bancario nominativo dotato di codice IBAN, su libretto di risparmio postale nominativo dotato di codice IBAN o su carta prepagata ricaricabile dotata di codice IBAN, non è più prevista la



compilazione e trasmissione dei modelli “AP03” (riscossione pensione a mezzo istituti di credito), “AP04” (riscossione pensione attraverso Poste Italiane), nonché “SR163” e “SR185” (riscossione prestazioni non pensionistiche), né Poste Italiane e gli Istituti di credito sono più tenuti alla loro validazione.

Anche i beneficiari delle indennità speciali previste dalla decretazione di emergenza, pertanto, potranno avvalersi delle predette semplificazioni. Tali modalità restano escluse per i titolari di un IBAN che richiedono il pagamento di prestazioni a carico dell’Istituto con accredito su un IBAN Area SEPA (extra Italia). Tali soggetti, secondo quanto chiarito con messaggio INPS n. 1981/2020, devono trasmettere all’Istituto la documentazione di identificazione personale e di titolarità dello strumento di riscossione.

In sede di presentazione dell’istanza per l’accesso alle indennità, i lavoratori titolari di conti/carte dell’Area SEPA (extra Italia) possono presentare, attraverso l’utilizzo della procedura “Indennità 600€”, dovranno selezionare come modalità di pagamento: “Accredito su IBAN Area SEPA (extra Italia)”. Come chiarito dal messaggio INPS n. 1981 del 14 maggio 2020, *“Una volta presentata la domanda, il titolare di un IBAN che richiede il pagamento dell’indennità a carico dell’Istituto con accredito su un IBAN Area SEPA (extra Italia) è tenuto a trasmettere, alla casella di posta certificata [dc.bilancicontabilitaservizifiscali@postacert.inps.gov.it](mailto:dc.bilancicontabilitaservizifiscali@postacert.inps.gov.it), i documenti di seguito indicati:*

- *copia del documento di identità del beneficiario della prestazione;*
- *modulo di identificazione finanziaria (financial identification) predisposto dagli Organi della Comunità europea debitamente compilato e sottoscritto. Detto modulo deve essere timbrato e firmato da un rappresentante della banca estera ovvero, come previsto, deve essere corredato di un estratto conto (nel quale siano oscurati i dati contabili) o una dichiarazione della banca emittente dai quali risultino con evidenza il codice IBAN e i dati identificativi del titolare del conto corrente o della carta ricaricabile dotata di IBAN”.*

Con riferimento alle domande di indennità richieste da lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori subordinati le cui attività lavorative sono colpite dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, l’INPS, con il messaggio n. 2263 del 1° giugno 2020, ha fornito le istruzioni utili con cui procedere nelle ipotesi di reiezione, rinuncia o variazione. Ad eccezione delle ipotesi di riesame d’ufficio, l’INPS afferma che il lavoratore a cui sia stata rigettata la domanda di fruizione dell’indennità, con esito di “reiezione provvisoria”, può promuovere un riesame amministrativo nel termine di 20 giorni dalla reiezione della propria istanza o, qualora il termine sia più favorevole, entro 20 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio esplicativo (avvenuta il 1° giugno 2020), e quindi entro il 21 giugno 2020. Anche nel caso di rigetto diverso dalla reiezione provvisoria, il cittadino può comunque presentare documenti e informazioni utili tramite la casella istituzionale e permettere in tal modo all’INPS di rivedere la propria posizione.

#### **Articolo 9 (d.l. “Agosto”) – Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo**

La disposizione istituisce una specifica **indennità omnicomprensiva di 1.000 euro** in favore di quattro gruppi di categorie di lavoratori che abbiano perso l’occupazione tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo



2020 o che, a tale data, versino in uno stato di sottoccupazione. Le indennità non concorrono alla formazione del reddito e sono erogate nel limite di spesa complessivo di 680 milioni di euro per l'anno 2020.

Su domanda degli interessati, l'INPS autorizza i trattamenti, provvedendo al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e in caso di superamento non adotta altri provvedimenti concessori.

Di seguito si specifica il campo di applicazione soggettivo della disposizione.

- 1) Ai sensi del comma 1 dell'articolo 9, il campo di applicazione soggettivo annovera, *in primis*, i **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali**, anche in regime di somministrazione, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020. I beneficiari non devono essere titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data del 15 agosto 2020.

La mancanza di una definizione di "lavoratore stagionale" comporta alcune difficoltà in ordine all'esatta delimitazione del perimetro applicativo della disciplina. Se, infatti, possono qualificarsi come stagionali i lavoratori impiegati nell'ambito delle attività elencate tassativamente dal d.P.R. n. 1525/1963, diversamente, in assenza di un espresso richiamo normativo, le attività a carattere stagionale tipizzate dalla contrattazione collettiva non sembrano poter rappresentare un valido riferimento per ascrivere i lavoratori tra i beneficiari dell'indennità istituita con l'articolo 9, comma 1, del Decreto "Agosto".

- 2) In secondo luogo, il comma 2 dell'articolo 9, riconosce l'indennità ai **lavoratori dipendenti e autonomi** che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno **cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro**, individuati nei seguenti:
  - a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
  - b) lavoratori intermittenti (di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;
  - c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per questi soggetti, il beneficio è subordinato all'esistenza di almeno un accredito di un contributo mensile nella Gestione separata INPS nel primo bimestre dell'anno;
  - d) incaricati alle vendite a domicilio (di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114) con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata INPS alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.



I soggetti elencati al comma 2 dell'articolo 9, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni: titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o titolari di pensione.

- 3) Ai sensi del comma 4 dell'articolo 9, l'indennità è riconosciuta ai **lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo**, privi di un rapporto di lavoro dipendente e non titolari di pensione, che abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro oppure, alternativamente, abbiano almeno sette contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.
- 4) Ai sensi del comma 5 dell'articolo 9, l'indennità è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali** in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati:
  - a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
  - b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
  - c) assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Le indennità di 1.000 euro riferibili a ciascuna categoria di soggetti beneficiari (ex commi 1, 2, 4 e 5 dell'articolo 9) non sono tra loro cumulabili e non sono cumulabili con le indennità garantite dal "Fondo per il reddito di ultima istanza" (di cui all'articolo 44 del Decreto "Cura Italia").

Diversamente, le indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.

L'articolo 9 del Decreto "Agosto" si inserisce nel solco già tracciato dal legislatore con l'istituzione di misure indennitarie per analoghe categorie di soggetti beneficiari, per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020 dal Decreto "Cura Italia" e dal Decreto "Rilancio". Proprio in relazione alla sovrapposizione con queste ultime, la disciplina di ultima emanazione fissa un termine decadenziale di quindici giorni a decorrere dal 15 agosto 2020 per richiedere l'indennità di cui agli articoli 78, 84, 85 e 98 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)<sup>22</sup>.

Rispetto, però, alle categorie di lavoratori già destinatarie delle indennità COVID-19 per le mensilità da marzo a maggio 2020, il decreto-legge n. 104 del 2020 non prevede tra i destinatari della nuova indennità di 1.000 euro le seguenti categorie: i liberi professionisti titolari di partita IVA, i collaboratori

<sup>22</sup> In particolare, allo scadere dei termini di cui sopra, le categorie di lavoratori che decadono dalla possibilità di presentare domanda per le relative indennità COVID-19 sono le seguenti: liberi professionisti titolari di partita IVA; collaboratori coordinati e continuativi; lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori dipendenti stagionali appartenenti ai settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori intermittenti; lavoratori autonomi occasionali; incaricati alle vendite a domicilio; lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo.



coordinati e continuativi, i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO e i lavoratori del settore agricolo.

L'INPS, attraverso il messaggio n. 3160/2020, ha comunicato che per i lavoratori che hanno già presentato la domanda e hanno beneficiato delle indennità relative alle precedenti mensilità di marzo, aprile e maggio 2020, non sarà necessaria la presentazione di un'ulteriore specifica domanda in quanto l'Istituto procederà d'ufficio all'istruttoria e verifica dei requisiti previsti per la nuova indennità omnicomprendiva prevista dal decreto-legge n. 104 del 2020.

#### **Articolo 10 (d.l. "Agosto") – Indennità lavoratori marittimi**

Ai **lavoratori marittimi** (di cui all'articolo 115 del Codice della Navigazione), nonché a quelli operanti a bordo delle navi in forza di appalto di servizi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 dicembre 1986, n. 856, è riconosciuta un'**indennità pari a 600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020**, qualora versino nelle seguenti condizioni:

- aver cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;
- aver svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- non essere titolari di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente;
- non essere beneficiari di NASPI, né di indennità di malattia, né di pensione alla data del 15 agosto 2020.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito ed è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 26,4 milioni di euro per l'anno 2020.

#### **Articolo 11 (d.l. "Agosto") – Misure a sostegno dello sviluppo e dell'occupazione dell'Arsenale Militare di Taranto**

La disposizione autorizza, nel triennio 2020-2022, il Ministero della Difesa all'assunzione, presso l'Arsenale militare marittimo di Taranto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e permanenza nella sede di almeno cinque anni, di un contingente complessivo di n. 315 unità di personale civile non dirigenziale con profilo tecnico.

Il contingente di personale è così ripartito:

- a) 105 unità di Area Seconda, posizione economica F2, per l'anno 2020;
- b) 105 unità di Area Seconda, posizione economica F2, per l'anno 2021;
- c) 105 unità di Area Seconda, posizione economica F2, per l'anno 2022.

Le procedure concorsuali possono essere bandite in deroga alle procedure di mobilità previste dagli articoli 30 e 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### **Articolo 12 (d. l. "Agosto") – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi**

Ai lavoratori sportivi è erogata dalla società Sport e Salute S.p.A. un'indennità pari a 600 euro per il



mezzogiugno 2020, nel limite massimo di 90 milioni di euro per l'anno 2020, che non concorre alla formazione del reddito.

I beneficiari devono risultare impiegati, alla data del 23 febbraio 2020, con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche (di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917).

L'indennità è erogata qualora, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori abbiano cessato, ridotto o sospeso la loro attività.

Non è, invece, riconosciuta ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza (di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4), nonché ai beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale e delle indennità previste dagli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del Decreto "Cura Italia".

Le domande di attribuzione sono presentate alla società Sport e Salute S.p.A., unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e dell'esistenza dei requisiti di legge. Ai soggetti già beneficiari per i mesi di marzo, aprile e maggio dell'indennità di cui all'articolo 96 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, l'indennità di 600 euro è erogata, senza necessità di ulteriore domanda, anche per il mese di giugno 2020.

Le modalità di attuazione della disposizione sono individuate con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con l'Autorità delegata in materia di sport, da adottare entro sette giorni dalla data di entrata in vigore del decreto "Agosto".

### **Articolo 13 (d.l. "Agosto") – Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza**

Con tale disposizione il Governo ha inteso dare completa attuazione alle previsioni relative al Fondo per il reddito di ultima istanza di cui all'articolo 44 del Decreto "Cura Italia". I soggetti già beneficiari dell'indennità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 29 maggio 2020 beneficiano della medesima indennità in via automatica anche per il mese di maggio 2020 e, per tale mese, la stessa è elevata all'importo di 1.000 euro.

I liberi professionisti iscritti alle casse di previdenza private (di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103) che non abbiano già beneficiato dell'indennità potranno beneficiare dell'indennità di 1.000 euro per il mese di maggio alle medesime condizioni previste dal decreto ministeriale 29 maggio 2020, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020. Per quanto concerne i requisiti di attribuzione dell'indennità definiti dal decreto ministeriale in parola, si rimanda al relativo commento nel presente documento.



Qualora i professionisti non possano beneficiare in via automatica dell'attribuzione dell'indennità per il mese di maggio 2020, dovranno presentare domanda di accesso entro e non oltre il trentesimo giorno successivo al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del presente decreto).

#### **Articolo 39 (d.l. "Cura Italia") – Diritto di precedenza lavoro agile**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ai lavoratori dipendenti disabili ex legge n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile ai sensi della medesima legge hanno diritto allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, salvo le ipotesi in cui tale modalità sia incompatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

#### **Articolo 40 (d.l. "Cura Italia") – Sospensione delle misure di condizionalità per l'attribuzione di alcune prestazioni**

Sono sospesi per quattro mesi<sup>23</sup> dall'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020:

- a) gli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza di cui al d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, e i relativi termini ivi previsti, le misure di condizionalità e i relativi termini comunque previsti per i percettori di NASPI e di DISCOLL dal d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22, per i beneficiari di integrazioni salariali dagli articoli 8 e 24-*bis* del d.lgs. n. 148/2015;
- b) gli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le procedure di avviamento a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- c) i termini per le convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento di cui all'articolo 20, comma 3, lettera a), del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 15.

La legge 24 aprile 2020, n. 27, di conversione del d.l. n. 18/2020, con l'aggiunta dei commi 1-*bis* e 1-*ter*, ha mitigato gli effetti sospensivi introducendo la possibilità che le attività di formazione professionale e orientamento al lavoro, nonché le altre attività connesse ai patti per il lavoro e ai patti per l'inclusione sociale siano rese con modalità a distanza, ove possibile.

Inoltre, per i disoccupati e percettori delle prestazioni succitate, non è oggetto di sospensione l'offerta di lavoro congrua che sia nell'ambito del comune di loro appartenenza.

Infine, ai comuni e gli ambiti territoriali delle regioni è data la possibilità di destinare gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 147/2017, ai bisogni di assistenza che emergessero nell'attuale situazione emergenziale da COVID-19, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e per un periodo di due mesi.

---

<sup>23</sup> Modifica apportata dalla legge di conversione del d.l. n. 18/2020.





### **Articolo 41 (d.l. “Cura Italia”) – *Sospensione dell’attività dei Comitati centrali e periferici dell’Inps e dei decreti di loro costituzione***

È sospesa l’attività dei Comitati centrali e periferici dell’INPS. I Presidenti dei Comitati amministratori dei Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti sono nominati Commissari dei rispettivi Fondi e, esercitando i poteri riservati al Comitato amministratore, provvedono all’erogazione delle prestazioni.

### **Articolo 42 (d.l. “Cura Italia”) – *Disposizioni INAIL***

Con decorrenza dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 sono sospesi i termini di decadenza e di prescrizione relativi alle richieste da produrre all’INAIL per l’accesso alle prestazioni erogate dall’Istituto, nonché dei termini di scadenza relativi alla revisione delle rendite.

Il secondo comma regola alcuni aspetti concernenti la tutela assicurativa antinfortunistica nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2), avvenuti in occasione di lavoro (che, al pari della contrazione di altre malattie infettive e parassitarie, è a carico dell’INAIL). Le prestazioni INAIL si applicano anche durante il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell’infortunato con conseguente astensione dal lavoro, a tutti i casi accertati di infezione dipendente da causa di 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.

L’INAIL, attraverso la circolare n. 13/2020, ha fornito chiarimenti circa gli ambiti della tutela assicurativa e le modalità di denuncia dell’evento infortunistico.

Con comunicato del 15 maggio 2020, l’INAIL è intervenuto a margine delle preoccupazioni dei datori di lavoro rispetto ai profili di responsabilità civile e penale per le infezioni da COVID-19 dei lavoratori per motivi professionali. L’Istituto ha precisato che dal riconoscimento dell’infezione come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l’accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro. *“Sono diversi i presupposti per l’erogazione di un indennizzo Inail per la tutela relativa agli infortuni sul lavoro e quelli per il riconoscimento della responsabilità civile e penale del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Queste responsabilità devono essere rigorosamente accertate, attraverso la prova del dolo o della colpa del datore di lavoro, con criteri totalmente diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative Inail. Pertanto, il riconoscimento dell’infortunio da parte dell’Istituto non assume alcun rilievo per sostenere l’accusa in sede penale (...)”*.

### **Articolo 43 (d.l. “Cura Italia”) – *Contributi alle imprese e agli enti del terzo settore per la sicurezza e potenziamento dei presidi sanitari***

L’INAIL provvede entro il 30 aprile 2020 a trasferire ad Invitalia l’importo di 50 milioni di euro da erogare alle imprese e agli enti del terzo settore di cui all’articolo 4, comma 1, del d.lgs. n. 117/2017 per l’acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> L’estensione dei contributi agli enti del terzo settore è stata operata dall’art. 77 del Decreto “Rilancio”, allo scopo di sostenere la continuità, in sicurezza, delle attività di interesse generale degli stessi enti.



L'INAIL è inoltre autorizzato a bandire concorsi per l'assunzione di 100 lavoratori a tempo indeterminato con qualifica di medico ed è autorizzato ad acquisire un contingente di 200 medici specialisti e di 100 infermieri in regime di lavoro autonomo.

**Articolo 44 (d.l. "Cura Italia") – Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19**

Nella consapevolezza che l'emergenza epidemiologica espone i lavoratori dipendenti e autonomi, ivi inclusi i professionisti, al rischio di cessazione, riduzione o sospensione della loro attività o del loro rapporto di lavoro, il Governo ha istituito un Fondo denominato "Fondo per il reddito di ultima istanza", volto a garantire il riconoscimento di una indennità (nel limite di spesa 1.150 milioni di euro per l'anno 2020<sup>25</sup>) per i lavoratori dipendenti e autonomi che hanno "cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro", in conseguenza dell'emergenza epidemiologica.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità, l'articolo 78, comma 2, del Decreto "Rilancio" precisa che i soggetti titolari della prestazione, alla data di presentazione della domanda, non devono essere titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato né titolari di pensione.

Con specifico riferimento ai professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria (di cui ai d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103), l'articolo 46, comma 2, del Decreto "Cura Italia" demanda l'attuazione della disposizione ad apposito decreto ministeriale.

I cennati provvedimenti attuativi sono stati adottati con il decreto 28 marzo 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali il 1° aprile 2020. L'articolo 1 del decreto individua in 280 milioni di euro la quota parte del limite di spesa del Fondo per il reddito di ultima istanza, destinato al sostegno del reddito dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti ad enti di diritto privato di previdenza obbligatoria.

Il sostegno al reddito viene realizzato mediante l'erogazione di un'indennità di 600 euro per il mese di marzo, riconosciuta ai seguenti soggetti (a condizione che abbiano adempiuto gli obblighi contributivi per l'anno 2019):

- a) lavoratori che nel 2018 hanno percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro e la cui attività sia stata "limitata dai provvedimenti restrittivi" adottati per fare fronte all'emergenza epidemiologica.
- b) lavoratori che nel 2018 hanno percepito un reddito complessivo compreso fra 35.000 e 50.000 euro che abbiano o "cessato", o "ridotto", o "sospeso" la loro attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica; a tal fine, valgono i seguenti parametri (articolo 2):
  - a. cessazione dell'attività: partita IVA chiusa fra il 23 febbraio e il 31 marzo 2020;
  - b. riduzione o sospensione dell'attività: riduzione pari o superiore al 33% del reddito (determinato in base a ricavi-costi con applicazione del principio di cassa) del primo trimestre del 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019.

---

<sup>25</sup> Misura così aumentata dall'art. 78, comma 1, lett. a) del Decreto "Rilancio".



La disposizione di riferimento non fornisce alcuna indicazione in merito ai presupposti in base ai quali verrà verificata la sussistenza del requisito inerente l'intervenuta limitazione dell'attività professionale a causa dei provvedimenti restrittivi adottati per fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

Le domande vanno presentate, a partire dal 1° aprile ed entro il 30 aprile 2020, ai rispettivi enti di previdenza privata (articolo 3) e possono essere inoltrate ad un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria.

L'articolo 4 disciplina le modalità di monitoraggio dell'utilizzo delle risorse disponibili. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali provvede mensilmente al rimborso degli oneri sostenuti dagli enti di previdenza privati, dietro apposita rendicontazione (articolo 5).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, rispondendo a un quesito relativo all'accesso all'indennità prevista dal Decreto "Cura Italia" per i lavoratori autonomi e i giovani iscritti alle Casse Professionali nell'anno 2019 o nei primi mesi del 2020, ha chiarito che *"l'indennità potrà essere riconosciuta anche in favore di quei lavoratori autonomi e professionisti che, in quanto iscritti agli enti previdenziali di appartenenza durante l'anno 2019 o nei primi mesi del 2020, non possano vantare per l'anno di imposta 2018 un reddito derivante dall'esercizio della professione; ciò a condizione che gli stessi abbiano percepito, in quello stesso anno, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro, ovvero compreso tra i 35.000 e i 50.000 euro (in presenza, chiaramente, degli altri requisiti prescritti dalla legge)"*.

**Articolo 44-bis (d.l. "Cura Italia") – Indennità per i lavoratori autonomi nei comuni di cui all'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020**

L'articolo, introdotto dalla legge di conversione del d.l. n. 18/2020, istituisce un'indennità mensile di 500 euro per un massimo di tre mesi in favore dei lavoratori autonomi che svolgono la loro attività lavorativa alla data del 23 febbraio 2020 nei comuni individuati nell'Allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 2020, o siano ivi residenti o domiciliati alla medesima data. L'indennità è parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del testo unico di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

I lavoratori autonomi interessati sono: i collaboratori coordinati e continuativi, i titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e i lavoratori autonomi o professionisti ivi compresi i titolari di attività di impresa, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Il trattamento è erogato dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 5,8 milioni di euro per l'anno 2020. 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 al Ministero dell'economia e delle finanze. 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.



**Articolo 45 (d.l. “Cura Italia”) – Disposizioni in materia di personale addetto ai lavori necessari al ripristino del servizio elettrico**

Al fine di garantire la continuità delle attività indifferibili per l’esecuzione di lavori necessari al ripristino del servizio elettrico sull’intero territorio nazionale, le abilitazioni già in possesso del relativo personale conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020<sup>26</sup>, anche nei casi di temporanea impossibilità ad effettuare i moduli di aggiornamento pratico.

Resta fermo l’obbligo per il datore di lavoro di erogare la formazione per l’aggiornamento teorico, anche a distanza nel rispetto delle misure di contenimento adottate per l’emergenza epidemiologica da COVID-19.

**Articolo 46 (d.l. “Cura Italia”) – Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo**

A decorrere dalla data di entrata in vigore del d.l. n. 18/2020, l’avvio delle procedure di licenziamento collettivo e riduzione di personale di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi<sup>27</sup>, ovvero fino al 17 agosto 2020, e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Prima che siano decorsi cinque mesi<sup>28</sup> dalla data di emanazione del decreto, inoltre, 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. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604<sup>29</sup>.

Sono fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell’appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d’appalto.

Per quanto concerne i licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo, è lecito ritenere che restino salvi gli effetti dei licenziamenti intimati con preavviso prima dell’entrata in vigore del presente decreto, quandanche la cessazione del rapporto di lavoro dovesse avvenire successivamente al 17 marzo 2020.

Da ultimo, con l’intento di conservare i posti di lavoro e di riportare il maggior numero di lavoratori nel “calderone” del sistema di integrazione salariale, il nuovo comma 1-*bis* dell’articolo 46 aggiunto dall’articolo 80, comma 1, lett. b) del Decreto “Rilancio” introduce, in via eccezionale, disposizioni transitorie in materia di revoca dei licenziamenti. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all’articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di

<sup>26</sup> Termine così prorogato dall’art. 79 del Decreto “Rilancio”.

<sup>27</sup> Parole così sostituite dall’art. 80 del Decreto “Rilancio” rispetto alle precedenti “60 giorni”.

<sup>28</sup> Si veda la nota precedente.

<sup>29</sup> Periodo aggiunto dall’art. 80 del Decreto “Rilancio”.



cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 dello stesso d.l. n. 18/2020, a partire dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

In sede di conversione in legge del Decreto “Rilancio”, viene aggiunto il comma 1-bis all’articolo 80, a norma del quale “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”.

La disposizione riguarda gli obblighi di informazione e consultazione sindacale in occasione di un trasferimento di azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, ai sensi dell’articolo 2112 c.c. Ai sensi della disposizione civilistica, il cedente e il cessionario, devono dare comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l’atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un’intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. Entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La disciplina generale prevede che la consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

Il Decreto “Rilancio” interviene rispetto a queste tempistiche prescrivendo una durata minima della procedura di 45 giorni in caso di mancato accordo. Per ragioni di coerenza, si ritiene che restino fermi i termini relativi all’obbligo di informazione alle organizzazioni sindacali e quelli per la richiesta di esame congiunto e che, pertanto, l’allungamento dei tempi della procedura incida sostanzialmente sulla fase di esame congiunto (generalmente prevista di 10 giorni).

#### **Articolo 14 (d.l. “Agosto”) – Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo**

La strategia governativa per il mantenimento dell’occupazione durante l’emergenza epidemiologica si è sostanzialmente concretizzata in due linee di azione, da un lato, la riduzione del costo del lavoro improduttivo e, dall’altro, la limitazione del potere di licenziamento.

Infatti, intorno al divieto di licenziamento, sancito dall’articolo 46 del Decreto “Cura Italia”, il Governo ha predisposto un sistema di ammortizzatori sociali “COVID-19”, di fatto, imponendo un preciso bilanciamento tra la tutela dei lavoratori per la conservazione del posto di lavoro e l’interesse dei datori di lavoro alla organizzazione e ristrutturazione dell’impresa.

Dalla lettura della rubrica, l’articolo 14 del Decreto “Agosto” sembrerebbe disporre una imprecisata “proroga” delle disposizioni limitative del licenziamento, così alludendo alla previgente disciplina in materia dettata dall’articolo 46 del Decreto “Cura Italia”. A dispetto della rubricazione, però, la formula di legge non richiama espressamente l’articolo 46 e, per giunta, se ne discosta nel contenuto, introducendo una nuova disciplina limitativa del potere di licenziamento “mitigata” rispetto alla precedente.



La discontinuità nella regolamentazione della prerogativa datoriale di dimensionare l'organico alle esigenze dell'impresa si rinviene, innanzitutto, nel superamento del divieto "assoluto" di licenziamento per motivi economici che, in seguito alla modifica operata dall'articolo 80, comma 1, lettera a), del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, ha operato fino al 17 agosto 2020. Infatti, nonostante il Decreto "Agosto" sia stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 14 agosto 2020, l'assenza di abrogazioni espresse dell'articolo 46 del Decreto "Cura Italia", unitamente alla formulazione della rubrica dell'articolo 14 del Decreto "Agosto", fanno propendere per il decorso dell'efficacia delle nuove disposizioni a far data dal 18 agosto 2020.

Le nuove misure condizionano il divieto di licenziamento, alternativamente, all'integrale fruizione dei nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 oppure alla integrale fruizione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali (ex articolo 3 del Decreto "Agosto"). Alla luce delle nuove modalità di riconoscimento dei periodi di integrazione salariale previste dall'articolo 1 del Decreto "Agosto", al cui commento si rimanda, si è osservato che il divieto di licenziamento assume, a livello temporale, un carattere "mobile". Evidentemente, in relazione a ciascun caso concreto, ogni datore di lavoro può ricorrere agli ammortizzatori sociali in momenti differenti e, pertanto, "riappropriarsi" del potere di licenziamento dopo termini di scadenza diversi. Inoltre, l'espreso richiamo normativo al decorso dei periodi "integralmente fruiti", anziché a quelli "autorizzati" (e interamente decorsi), impone particolare diligenza nella verifica dell'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito poiché la legittimità dei licenziamenti potrebbe essere subordinata alla presentazione di ulteriori domande di trattamento per il recupero dei giorni di integrazione salariale autorizzati ma non effettivamente fruiti.

Deve darsi atto, però, di una possibile diversa interpretazione della formula di legge in commento, secondo la quale il divieto di licenziamento sarebbe "flessibile", ovvero sussistente soltanto per i datori di lavoro che decidano di ricorrere a periodi di integrazione salariale "COVID-19". In altri termini, l'obbligo di mantenimento dell'occupazione sussisterebbe non già per tutti i datori di lavoro che astrattamente possono avvalersi del trattamento di integrazione salariale o dell'esonero, bensì soltanto per quelli che ne abbiano fatto ricorso e fruito parzialmente dei periodi autorizzabili.

Presumibilmente, le incertezze applicative dell'articolo 14 indurranno i datori di lavoro a un blocco prudenziale dei licenziamenti fino al 31 dicembre 2020 per evitare il possibile contenzioso giudiziario.

Nelle more dell'integrale utilizzo degli ammortizzatori sociali o dell'esonero contributivo, non è possibile procedere alla intimazione di licenziamenti individuali per ragioni economiche e resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo, di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Al pari, restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

In relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, inoltre, sono anche sospese le procedure di tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Un ulteriore allentamento del divieto si rinviene nella facoltà di recesso concessa nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in



liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nonché nelle ipotesi di licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione.

Al di fuori delle ipotesi di cessazione dell'attività di impresa, è consentito il recesso dal rapporto in forza di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. La disposizione prevede, inoltre, un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro in quanto l'adesione all'accordo sindacale aziendale legittimerebbe la percezione della Naspi. Importante precisare che l'accordo collettivo deve essere sottoscritto in sede aziendale dal datore di lavoro e "dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale". Il criterio selettivo dei soggetti sindacali, dunque, innanzitutto non comprende le rappresentanze sindacali aziendali (RSA o la RSU) e, inoltre, sembra richiedere la sottoscrizione di tutte le organizzazioni comparativamente più rappresentative. Questo precisato, l'interruzione del rapporto di lavoro si produrrà direttamente con l'adesione dei lavoratori all'accordo sindacale senza necessità di procedere alla intimazione di licenziamenti, alla stregua di una speciale fattispecie di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Nella norma, infine, sopravvive la possibilità di "revoca tardiva" dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, purché contestualmente il datore di lavoro faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale "COVID-19" a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro. L'espressa deroga alle previsioni dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, infatti, esclude il riconoscimento delle ordinarie tutele rimediale in caso di licenziamento ingiustificato.

#### **4. Disposizioni in materia di sospensione e proroga dei termini di presentazione delle domande di trattamenti previdenziali e assistenziali**

##### **Articolo 32 (d.l. "Cura Italia") – *Proroga dei termini di presentazione delle domande di disoccupazione agricola nell'anno 2020***

Per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato e per le figure equiparate di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1968, n. 334, ovunque residenti o domiciliati sul territorio nazionale, il termine per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola (che, secondo la normativa vigente deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione, pena la decadenza dal diritto) è prorogato, solo per le domande in competenza 2019, al giorno 1° giugno 2020.



**Articolo 33 (d.l. “Cura Italia”) – Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL**

Sono allungati da 68 a 128 giorni i termini di decadenza per la presentazione delle domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL per gli eventi di cessazione involontaria dall’attività lavorativa verificatisi nell’anno 2020. Per le domande presentate oltre il termine ordinario viene fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Sono ampliati altresì di 30 giorni i termini previsti per la presentazione della domanda di incentivo all’autoimprenditorialità nonché i termini per l’assolvimento degli obblighi informativi posti a carico del lavoratore.

Indicazioni in merito sono state fornite dall’INPS con messaggio n. 1286/2020.

**Articolo 5 (d.l. “Agosto”) – Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL**

La norma presta ulteriore sostegno al reddito per i soggetti in stato di disoccupazione involontaria, già fruitori di trattamento NASPI e DIS-COLL (ai sensi dell’articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22), con prestazioni in scadenza nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020.

Nei casi summenzionati è prevista la proroga dei trattamenti NASPI e DIS-COLL per due mesi a decorrere dal giorno di scadenza. Le prestazioni sono beneficiabili alle stesse condizioni dell’articolo 92 del Decreto “Rilancio” che, a sua volta, aveva già prorogato di due mesi i trattamenti in scadenza nei mesi di marzo e aprile 2020.

L’importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all’importo dell’ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

**Articolo 34 (d.l. “Cura Italia”) – Proroga dei termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale**

A decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza e di prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall’INPS e dall’INAIL sono sospesi di diritto.

**Articolo 37 (d.l. “Cura Italia”) – Sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l’assicurazione obbligatoria per i lavoratori domestici**

È prevista la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e ai premi per l’assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020.

I termini riprendono a decorrere dal 1° giugno 2020, consentendo anche la rateizzazione dei pagamenti senza applicazione di sanzioni e interessi.





## 5. Altre misure urgenti in materia di lavoro e politiche sociali del Decreto “Rilancio” e del Decreto “Agosto”

### **Articolo 67-bis (d.l. “Rilancio”) – Inserimento al lavoro dei care leavers.**

La disposizione – inserita in sede di conversione del Decreto “Rilancio” – prevede che la quota di riserva di cui all’articolo 18, comma 2, della legge n. 68/1999, prevista in favore di orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, è attribuita anche in favore di coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell’autorità giudiziaria.

### **Articolo 80-bis (d.l. “Rilancio”) – Interpretazione autentica del comma 3 dell’articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

L’articolo, inserito in sede di conversione del Decreto “Rilancio”, è norma di interpretazione autentica dell’articolo 38, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, il quale dispone che *“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. Inoltre, 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”*.

L’articolo 80-bis interviene proprio su tale ultima disposizione stabilendo che la stessa *“si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento”*. Questo è quanto confermato anche dall’Ispettorato nazionale del lavoro con la nota n. 468 del 21 luglio 2020, dove si rappresenta che *“non può ritenersi compiuto né imputato in capo all’utilizzatore l’eventuale licenziamento effettuato dal somministratore; pertanto, ove lo stesso sia intervenuto, non produrrà effetti nei confronti del lavoratore il cui rapporto di lavoro è costituito con l’utilizzatore”*.

Dalla lettura della norma fornita dal legislatore con l’articolo 80-bis consegue che il lavoratore licenziato che dovesse eccepire la irregolarità della somministrazione non sarà tenuto ad impugnare il licenziamento comminato dal somministratore anche nei confronti dell’utilizzatore, in quanto l’atto di risoluzione del rapporto di lavoro non produce effetti nei confronti di quest’ultimo. Per converso, l’utilizzatore potrà tutelarsi rispetto a possibili impugnazioni del rapporto di somministrazione, notificando autonomamente al lavoratore uno specifico atto di interruzione del rapporto di lavoro, seppure condizionato alla validità dell’atto principale di licenziamento comminato dall’agenzia di somministrazione.

### **Articolo 81 (d.l. “Rilancio”) – Modifiche all’articolo 103 in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza**

In sede di conversione in legge del Decreto “Rilancio”, è stato soppresso il comma 1 dell’articolo 81



che aveva introdotto una eccezione per il DURC alla regola generale dell'articolo 103, comma 2, del Decreto "Cura Italia", ai sensi del quale *"tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, compresi i termini di inizio e di ultimazione dei lavori di cui all'articolo 15 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza"*<sup>30</sup>. Il comma 1 dell'articolo 81 – ora abrogato con effetto dal 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione n. 77/2020) – aveva aggiunto, al fondo nel comma 2 del richiamato articolo 103, le seguenti parole: *"ad eccezione dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020"*.

La soppressione recata dalla legge di conversione n. 77/2020 segna, pertanto, il definitivo superamento delle incertezze sulla validità del DURC conseguenti alla modifica all'articolo 103 introdotta dal Decreto "Rilancio" e comporta che i DURC rientrano nel novero degli atti per i quali è stato disposto, in sede di conversione del Decreto "Cura Italia" ad opera della legge n. 27/2020, l'ampliamento del periodo di scadenza e di quello riferito alla conservazione della validità dei medesimi.

Alla luce dell'attuale formulazione normativa, dunque, la validità del DURC è confermata per *"i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza"*<sup>31</sup>.

Lo stato di emergenza da COVID-19 è stato dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 per sei mesi decorrenti dal 31 gennaio 2020 e, pertanto, fino al 31 luglio 2020. Con la successiva delibera del Consiglio dei Ministri del 29 luglio 2020, lo stato di emergenza è stato poi prorogato fino al 15 ottobre 2020.

Come precisato nella nota INAIL n. 9466 del 3 agosto 2020, però, la proroga dello stato di emergenza non influisce sulla validità del DURC, in quanto, in forza dell'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, *"i termini previsti da disposizioni legislative diverse da quelle individuate nell'allegato 1, connessi o correlati alla cessazione dello stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, non sono modificati a seguito della proroga del predetto stato di emergenza, deliberata dal Consiglio dei ministri il 29 luglio 2020, e la loro scadenza resta riferita al 31 luglio 2020"*.

Sul punto, l'INAIL osserva che *"L'articolo 103, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 non è incluso nel predetto"*

<sup>30</sup> Testo così sostituito dalla legge di conversione del Decreto "Rilancio". Di seguito, si riporta il testo del comma 2 in vigore dal 17 marzo 2020: *"Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020"*; ed il testo in vigore dal 30 aprile 2020 dopo le modifiche apportate dalla legge di conversione del Decreto "Cura Italia": *"Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, compresi i termini di inizio e di ultimazione dei lavori di cui all'articolo 15 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza"*.

<sup>31</sup> Prima della modifica all'articolo 103, comma 2, introdotta dal Decreto "Rilancio", l'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in data 18 marzo 2020, aveva avuto modo di precisare che il DURC è annoverabile tra i documenti di cui la norma dispone il prolungamento della validità (v. messaggio INPS n. 1374 del 25 marzo 2020).



*allegato e pertanto la proroga dello stato di emergenza non produce effetti sulla proroga del periodo di validità dei DURC online.*

*Per quanto sopra, la validità dei DURC online che riportano come ‘Scadenza validità’ una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 risulta prorogata ope legis fino al 29 ottobre 2020, e non fino al 13 gennaio 2021”.*

*Di conseguenza, “Tutti i contribuenti per i quali è stato prodotto un DURC online con data fine validità compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 ovvero i richiedenti ai quali sia stata comunicata la formazione del medesimo DURC online devono ritenere valido lo stesso documento fino al 29 ottobre 2020 nell’ambito dei procedimenti in cui è richiesto il possesso del DURC, senza procedere ad una nuova interrogazione”.*

Si precisa, inoltre, che l’articolo 8, comma 10, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale*”, introduce un’esclusione dell’applicazione delle disposizioni di cui all’articolo 103, comma 2, nell’ambito delle fasi del procedimento preordinate alla selezione del contraente o alla stipulazione del contratto relativamente a lavori, servizi o forniture previsti o in qualunque modo disciplinati dal medesimo decreto. Le stazioni appaltanti/amministrazioni procedenti hanno, pertanto, l’obbligo di effettuare la richiesta di verifica della regolarità contributiva secondo le ordinarie modalità di cui al d.m. 30 gennaio 2015<sup>32</sup>.

Da ultimo, si osserva che nessuna modifica è stata, invece, prevista, in sede di conversione del Decreto “Rilancio”, alla formula del comma 2 dell’articolo 81, in ordine alla sospensione fino al 31 luglio 2020 dei termini di accertamento e di notifica delle sanzioni di cui agli articoli 7 e 11 del d.lgs. 6 settembre 1989, n. 322, relativi all’obbligo posto in capo a tutte le amministrazioni, gli enti e gli organismi pubblici di fornire tutti i dati che vengano loro richiesti per le rilevazioni previste dal programma statistico nazionale.

### **Articolo 82 (d.l. “Rilancio”) – Reddito di emergenza**

Tra le misure adottate dal Governo destinate ad avere grande impatto sociale, il Decreto “Rilancio” annovera un nuovo strumento istituito per la tutela dei nuclei familiari in condizioni di necessità economica a causa dell’emergenza da COVID-19, il Reddito di emergenza (o “Rem”).

#### *Destinatari*

Il “Rem” è destinato ai nuclei familiari per i quali siano verificati, al momento della domanda, tutti i seguenti requisiti:

- a) residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio al momento di presentazione della domanda (in proposito v. circ. INPS n. 69/2020, pt. 3);
- b) un valore del reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore ad una soglia pari all’ammontare di cui al comma 5 (determinata in un minimo di 400 e un massimo di 800 euro);
- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare con riferimento all’anno 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di euro 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di euro 20.000; il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di

<sup>32</sup> Si veda anche la richiamata nota INAIL n. 9466/2020.



presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza come definite ai fini dell'ISEE;

- d) un valore dell'ISEE inferiore a 15.000 euro.

#### *Incompatibilità*

Oltre alle condizioni di cui sopra, la disciplina del "Rem" non è compatibile con la presenza di componenti del nucleo familiare che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del Decreto "Cura Italia" ovvero di una delle indennità disciplinate in attuazione dell'articolo 44 dello stesso Decreto "Cura Italia" o, ancora, di una delle indennità di cui agli articoli 84 e 85 del Decreto "Rilancio".

Il "Rem" non è, inoltre, compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che al momento della domanda si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a) essere titolari di pensione diretta o indiretta ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- b) essere titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda sia superiore agli importi del "Rem";
- c) essere percettori di reddito di cittadinanza, di cui al Capo I del d.l. n. 4/2019 o di misure aventi finalità analoghe di cui all'articolo 13, comma 2, dello stesso decreto.

#### *Ammontare "Rem" e modalità di accesso*

Ai fini della determinazione dell'ammontare del "Rem":

- a) il nucleo familiare è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica alla data di presentazione, ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 159 del 2013 in materia di ISEE;
- b) il reddito familiare è inclusivo di tutte le componenti di cui all'articolo 4, comma 2, del d.P.C.M. n. 159/2013 ed è riferito al mese di aprile 2020 secondo il principio di cassa;
- c) il patrimonio mobiliare è definito ai sensi dell'articolo 5, comma 4, del d.P.C.M. n. 159/2013.

Ciascuna quota del "Rem" è determinata in un ammontare pari a 400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza previsto per la quantificazione del reddito di cittadinanza, di cui all'articolo 2, comma 4, del d.l. n. 4/2020, fino ad un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino ad un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza come definite ai fini ISEE.

Il parametro della scala di equivalenza è pari a 1 per il primo componente del nucleo familiare ed è incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente di minore età, fino ad un massimo di 2,1.

Il "Rem" è riconosciuto ed erogato dall'INPS in due quote ciascuna pari all'ammontare di 400 euro. Le domande devono essere presentate entro il termine del mese di giugno 2020 tramite modello predisposto dall'INPS, secondo le modalità stabilite dallo stesso Istituto, ai CAF, previa stipula di una convenzione con l'INPS, o agli istituti di patronato.

Attraverso il proprio portale telematico, il 1° giugno 2020 l'INPS ha comunicato l'attivazione del servizio per la presentazione delle domande di Reddito di Emergenza. Con la circ. INPS n. 69/2020, sono stati



illustrati i termini e modalità di presentazione delle domande attraverso i seguenti canali:

- il sito internet dell'INPS (www.inps.it), autenticandosi con PIN, SPID, Carta Nazionale dei Servizi e Carta di Identità Elettronica;
- gli istituti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152;
- i centri di assistenza fiscale di cui all'articolo 32 del d.lgs. 9 luglio 1997, n. 241, previa stipula di una apposita convenzione con l'INPS.

La domanda è presentata da uno dei componenti del nucleo familiare, individuato come il richiedente il beneficio, in nome e per conto di tutto il nucleo familiare, definito ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 159.

#### *Quando fare domanda*

La domanda deve essere presentata all'INPS entro il termine perentorio del 31 luglio 2020. Il termine, inizialmente fissato al 30 giugno 2020, è stato differito **in sede di conversione in legge del Decreto "Rilancio"**.

#### *La concessione del beneficio*

Come precisato dall'INPS, in caso di accoglimento, il "Rem" è erogato per due mensilità a decorrere dal mese di presentazione della domanda. Quindi, se la domanda è presentata entro il 31 maggio 2020 saranno erogate le mensilità di maggio e giugno, mentre se è presentata nel corso del mese di giugno 2020 saranno erogate le mensilità di giugno e luglio 2020.

L'Istituto comunicherà gli esiti del procedimento (accoglimento o reiezione) mediante invio di SMS e/o e-mail ai recapiti indicati in domanda.

Il beneficio è erogato mediante bonifico bancario/postale, accreditato su Libretto postale o bonifico domiciliato (pagamento in contanti presso gli sportelli di Poste Italiane S.p.A.), secondo la preferenza espressa nel modulo di domanda. L'indicazione nella domanda di coordinate IBAN errate comporta che il pagamento del "Rem" verrà effettuato con bonifico domiciliato presso gli sportelli di Poste Italiane S.p.A.

#### *Esclusioni*

Non hanno diritto al "Rem" i soggetti che si trovano in stato detentivo, per tutta la durata della pena, nonché coloro che sono ricoverati in istituti di cura di lunga degenza o altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra amministrazione pubblica. Nel caso in cui il nucleo familiare beneficiario abbia tra i suoi componenti soggetti rientranti nelle predette categorie, non si tiene conto di tali soggetti nella determinazione del parametro della scala di equivalenza di cui sopra.

**Con l'aggiunta, in sede di conversione in legge del Decreto "Rilancio", del comma 2-bis all'articolo 82, non si applicano, ai fini del riconoscimento del "Rem", le disposizioni di cui ai commi 1 e 1-bis dell'articolo 5 del d.l. n. 47/2014, in materia di occupazioni abusive di immobili. L'efficacia del comma 2-bis è limitata allo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e, comunque, non oltre il 30 settembre 2020. Possono beneficiarne, previa autocertificazione, i soggetti che autocertifichino, in caso di occupazione abusiva, la condizione o la presenza di persone minori di età o meritevoli di tutela,**



quali soggetti malati gravi, disabili, in difficoltà economica e senza dimora, aventi i requisiti di cui al citato articolo 5 del d.l. n. 47/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 80/2014

#### *Verifica dei requisiti*

Ai fini della verifica del possesso dei requisiti di accesso al trattamento l'INPS e l'Agenzia delle entrate possono scambiare i dati relativi ai saldi e alle giacenze medie del patrimonio mobiliare dei componenti il nucleo familiare nelle modalità previste ai fini ISEE.

Nel caso in cui in esito a verifiche e controlli emerga il mancato possesso dei requisiti, il beneficio è immediatamente revocato, ferma restando la restituzione di quanto indebitamente percepito e le sanzioni previste a legislazione vigente.

#### *Limiti di spesa*

Ai fini dell'erogazione del "Rem" è autorizzato un limite di spesa di 954,6 milioni di euro per l'anno 2020 da iscriverne su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali denominato "Fondo per il Reddito di emergenza". L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

#### **Articolo 23 (d.l. "Agosto") – Nuove misure in materia di Reddito di emergenza**

La norma amplia il campo di applicazione dell'articolo 34 del Decreto "Rilancio" in materia di Reddito di emergenza (di seguito "Rem"), al cui commento si rimanda nel presente documento.

Infatti, ferme restando le erogazioni già concesse all'entrata in vigore del Decreto "Agosto", il "Rem" è altresì riconosciuto, per una singola quota anche ai nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:

- un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore all'ammontare del beneficio "Rem" (di cui all'articolo 82, comma 5, del decreto-legge n. 34 del 2020);
- possesso dei requisiti di cui all'articolo 82, commi 2, lettere a), c) e d), 2-bis e 3, del Decreto "Rilancio": un reddito familiare nel mese di aprile 2020 inferiore al beneficio "Rem"; un valore ISEE inferiore a 15.000 euro; un valore del patrimonio mobiliare familiare riferito al 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo e fino a un massimo di 20.000 euro. Il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente disabile o non autosufficiente.

Le cause di incompatibilità previste dall'articolo 82 del Decreto "Rilancio" vengono integrate dall'ulteriore ipotesi di esclusione per quanti abbiano nel proprio nucleo familiare componenti che percepiscono o abbiano percepito le indennità previste per i lavoratori marittimi (ex articolo 10 del Decreto "Agosto"), nonché i trattamenti previsti dall'articolo 11 del Decreto "Agosto" ("Misure a sostegno dello sviluppo e dell'occupazione dell'Arsenale Militare di Taranto"). In quest'ultimo caso, il



richiamo all'articolo 11 sembra essere errato, dovendosi invece ritenere riferito alle indennità erogate dal Fondo per il reddito di ultima istanza (ex articolo 13 del Decreto "Agosto").

L'ammontare della quota di "Rem" resta immutato ed è compreso fra 400 e 840 euro, a seconda della numerosità del nucleo familiare e della presenza di componenti disabili gravi o non autosufficienti.

La domanda deve essere presentata all'INPS entro il 15 ottobre 2020 secondo le modalità stabilite dallo stesso.

### **Articolo 83 (d.l. "Rilancio") – Sorveglianza sanitaria**

Ferme restando le prescrizioni in materia di prevenzione dei rischi e protezione del lavoratore rinvenibili nel Testo Unico per la sicurezza, l'articolo 83 del Decreto "Rilancio" impone ai datori di lavoro di garantire, per lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali, la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione di determinati fattori, derivanti anche da patologia COVID-19. A tal fine, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Per i datori per i quali non è previsto l'obbligo di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, la sorveglianza sanitaria eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro. La relativa tariffa per l'effettuazione delle prestazioni è definita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sentito il Ministro della Salute, acquisito il parere della Conferenza Stato Regioni, da adottarsi entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore del decreto. Qualora nell'ambito delle attività di sorveglianza sanitaria venga certificata l'inidoneità alla mansione di un lavoratore, tale circostanza non potrà in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

L'INAIL è, inoltre autorizzato, per sostenere le imprese nella fase di ripresa delle attività produttive, all'assunzione con contratti di lavoro a tempo determinato di figure sanitarie, tecnico-specialistiche e di supporto di età non superiore a 29 anni, previa convenzione con ANPAL, a valere sulle risorse di cui al PON Giovani, fissando all'uopo un limite massimo di spesa.

### **Articolo 84 (d.l. "Rilancio") – Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19**

Viene prevista anche nei mesi di aprile e maggio 2020 la concessione di nuove indennità per il sostegno al reddito dei lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

#### *Indennità per il mese di aprile 2020*

Anche per il mese di aprile 2020 è prevista l'erogazione dell'indennità pari a 600 euro di cui agli articoli 27, 28, 29 del Decreto "Cura Italia" in favore dei soggetti che ne abbiano già beneficiato nel mese di



marzo 2020.

Si tratta dei liberi professionisti e dei lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, dei lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'AGO, dei lavoratori (anche somministrati) stagionali del turismo e degli stabilimenti termali.

Per i lavoratori del settore agricolo già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità pari a 600 euro di cui all'articolo 30 del Decreto "Cura Italia", è riconosciuta un'indennità per il mese di aprile 2020 pari a 500 euro.

#### **Decreto ministeriale 29 maggio 2020 sulla indennità speciale a favore dei liberi professionisti**

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato il decreto ministeriale 29 maggio 2020, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, concernente i criteri di priorità e modalità di attribuzione per il mese di aprile 2020 dell'indennità speciale a favore dei liberi professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, a valere sul "Fondo per il reddito di ultima istanza".

Le domande per l'ottenimento dell'indennità possono essere presentate dai professionisti a partire dall'8 giugno 2020 agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria cui sono iscritti, che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio, provvedendo ad erogarlo direttamente all'interessato. Il termine ultimo di presentazione è quello dell'8 luglio 2020.

In caso di pluralità di iscrizione, l'indennità deve essere richiesta a un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria, secondo lo schema predisposto dai singoli enti previdenziali. L'istanza deve essere corredata, a pena di inammissibilità, dalla dichiarazione del lavoratore interessato, rilasciata ai sensi del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in ordine al rispetto dei seguenti requisiti:

- a) di essere libero professionista, non titolare di pensione diretta e non titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b) di non aver percepito o di percepire le prestazioni previste dagli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38, e 96 del Decreto "Cura Italia", il reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, le prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 30 aprile 2020, il reddito di emergenza di cui all'articolo 82 del Decreto "Rilancio", né le indennità di cui agli articoli 84, 85 e 98 del Decreto "Rilancio";
- c) di non aver presentato per il medesimo fine istanza ad altra forma di previdenza obbligatoria;
- d) di aver conseguito nell'anno di imposta 2018 un reddito professionale non superiore agli importi di cui all'articolo 1, comma 2 lett. a) e b), del decreto ministeriale 28 marzo 2020 oppure, in caso di iscrizione all'ente di diritto privato di previdenza obbligatoria nel corso dell'anno 2019 e 2020, di aver conseguito redditi professionali non superiori ai predetti importi;
- e) di aver chiuso la partita IVA nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 ovvero di aver subito una riduzione di almeno il 33 per cento del reddito relativo al primo





trimestre 2020 rispetto al primo trimestre del 2019, ovvero per i titolari di redditi inferiori a 35.000 euro, di essere nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), del decreto ministeriale 28 marzo 2020, fatto salvo quanto previsto per i nuovi iscritti all'articolo 2, comma 2, del presente decreto.

All'istanza, inoltre, deve essere allegata copia del documento d'identità in corso di validità e del codice fiscale nonché le coordinate bancarie o postali per l'accreditamento dell'importo relativo al beneficio.

Le domande sono evase in ordine cronologico dagli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria tenute alla verifica dei requisiti di ciascun iscritto. Questi ultimi sono tenuti a trasmettere l'elenco dei soggetti ai quali è stata corrisposta l'indennità all'Agenzia delle entrate e all'INPS per ricevere le informazioni necessarie ad effettuare i controlli secondo modalità e termini da definire con accordi di cooperazione tra le parti.

I soggetti interessati alla presentazione della domanda del bonus 600 euro di aprile sono soltanto i professionisti che non lo hanno richiesto ed ottenuto nel mese di marzo 2020. Quanti, infatti, ne avessero beneficiato già nel mese di marzo 2020 si vedranno automaticamente attribuire anche la seconda *tranche* di indennità. L'indennità è riconosciuta anche ai professionisti che si sono iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria nel corso dell'anno 2019 e entro il 23 febbraio 2020, purché attestino un reddito professionale entro i limiti indicati nel decreto ministeriale 28 marzo 2020.

Anche il bonus 600 euro "aprile" non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR e non è cumulabile con i benefici di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38, e 96 del Decreto "Cura Italia", nonché con il reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4.

L'articolo 2 del decreto ministeriale 29 maggio 2020 fornisce le definizioni di cessazione, riduzione e sospensione dell'attività utili a integrare il requisito richiesto per l'indennizzabilità. Ai fini del decreto si intende:

- a) per cessazione dell'attività: la chiusura della partita IVA, nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020;
- b) per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: una comprovata riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività. Questa definizione non si riferisce a coloro che si sono iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria nel corso degli anni 2019 e 2020.

#### ***Decreto interministeriale del 13 luglio 2020 per i lavoratori dipendenti a termine del settore del Turismo e degli Stabilimenti termali***

Con la pubblicazione del decreto interministeriale 13 luglio 2020, l'INPS è abilitato al riconoscimento dell'indennità pari a 600 euro, per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, a favore dei lavoratori dipendenti a termine del settore del Turismo e degli Stabilimenti termali danneggiati dall'epidemia COVID-19. Le domande saranno accolte in ragione dell'ordine cronologico previa verifica della sussistenza dei requisiti, nel limite di spesa stanziati.

I lavoratori beneficiari devono aver cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro



e devono risultare in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:

- titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del Turismo e degli Stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel settore del Turismo e degli Stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del decreto interministeriale 13 luglio 2020, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente. L'indennità in oggetto non concorre alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali.

#### *Indennità per il mese di maggio 2020*

Per il mese di maggio 2020, l'indennità è innalzata a 1.000 euro e possono beneficiarne, al ricorrere di specifiche condizioni, le seguenti categorie di lavoratori:

1. i liberi professionisti titolari di partita IVA iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto a quello del secondo bimestre 2019. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento. È richiesta la presentazione all'INPS di apposita domanda nella quale il soggetto autocertifica il possesso dei relativi requisiti. L'INPS comunica all'Agenzia delle entrate i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato l'autocertificazione per la verifica dei requisiti; l'Agenzia delle entrate comunica all'INPS l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei requisiti sul reddito di cui sopra con modalità e termini definiti con accordi di cooperazione tra le parti.  
Sul punto, l'Agenzia dell'Entrate, con circolare n. 25/2020, ha precisato che la misurazione dello scostamento del reddito e l'attribuzione della nuova indennità prescinde dal regime contabile adottato dal professionista, sia esso in regime ordinario o in regime forfetario.
2. i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data di entrata in vigore del decreto.

#### *Indennità per i soggetti senza occupazione o sottoccupati*

L'articolo 84 in commento introduce alcune indennità per talune categorie di lavoratori per i quali è cessato il rapporto di lavoro o che si trovano in condizioni di sottoccupazione.

**Per il mese di maggio 2020**, è riconosciuta un'indennità pari a 1000 euro ai lavoratori dipendenti stagionali, o in somministrazione, del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio".



**Per i mesi di aprile e maggio 2020**, è riconosciuta un'indennità pari a **600 euro per ciascun mese**, ai lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro:

- a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020; **per i lavoratori intermittenti di cui alla presente lettera iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo, che non beneficiano del trattamento di integrazione salariale, è previsto l'accesso all'indennità "lavoratori dello spettacolo" di cui al comma 10<sup>33</sup>**;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 c.c. e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata alla data del 23 febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

I soggetti di cui sopra, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- a) titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli 13 e 18 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- b) titolari di pensione.

#### *Indennità lavoratori dello spettacolo*

Ai sensi del comma 10, è, inoltre, erogata un'indennità di 600 euro per i mesi di aprile e maggio 2020 in favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'articolo 38 del Decreto "Cura Italia" e che non siano titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione alla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio".

La medesima indennità viene erogata per le predette mensilità anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.

---

<sup>33</sup> La previsione è stata aggiunta in sede di conversione in legge del Decreto "Rilancio".



### *Modalità di erogazione e regime fiscale*

Le indennità di cui al presente articolo non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del T.U.I.R. e sono erogate dall'INPS in unica soluzione, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 3.840,8 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

### *Percettori di reddito di cittadinanza*

I lavoratori rientranti nella platea dei soggetti beneficiari delle indennità di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 dell'articolo 84 del Decreto "Rilancio" sopra commentate, che siano appartenenti a nuclei familiari già percettori del reddito di cittadinanza per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello delle indennità sopra enunciate, potranno beneficiare di una integrazione del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità.

Le indennità di cui sopra non sono, dunque, compatibili con il beneficio del reddito di cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità.

### *Norma di decadenza*

Da ultimo, la disciplina segna anche il passaggio alla "Fase due" statuendo un termine decadenziale di quindici giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio" per la richiesta delle indennità di 600 euro relative al mese di marzo 2020 e disciplinate dagli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del Decreto "Cura Italia".

### **Articolo 85 (d.l. "Rilancio") – Indennità per i lavoratori domestici**

La disposizione colma una grave lacuna del sistema di sostegno al reddito dei lavoratori domestici in condizione di bisogno a causa dell'emergenza epidemiologica.

Ai lavoratori domestici, non conviventi con il datore di lavoro, è riconosciuta per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese, a condizione che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali.

Con riferimento ai requisiti del soggetto richiedente, la circ. INPS n. 65/2020 ha precisato che, alla data del 23 febbraio 2020, occorre verificare:

- l'iscrizione del rapporto di lavoro attivo nella Gestione dei Lavoratori domestici dell'INPS;
- l'esistenza di un orario lavorativo settimanale di durata complessiva superiore a 10 ore, attraverso un unico rapporto di lavoro o come somma dell'orario dei vari rapporti di lavoro;
- l'assenza di convivenza con alcuno dei datori di lavoro. I contratti di lavoro da considerare devono essere tutti quelli la cui instaurazione non è stata respinta dall'INPS, per mancanza dei requisiti previsti dalla normativa sui rapporti di lavoro domestico.



Sono esclusi dall'attribuzione dell'indennità di lavoro domestico, per espressa previsione di legge, i contratti di lavoro da emersione di cui all'articolo 103 del Decreto "Rilancio".

L'indennità non è cumulabile con le altre indennità previste dal Decreto "Cura Italia" e dal Decreto "Rilancio" e non spetta, altresì, ai percettori del reddito di emergenza ovvero ai percettori del reddito di cittadinanza. Per questi ultimi è prevista soltanto la possibilità di una integrazione dell'ammontare del beneficio qualora risulti pari o superiore all'ammontare dell'indennità.

L'indennità per i lavoratori domestici non spetta ai titolari di pensione, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità di cui all'articolo 1 della legge 12 giugno 1984, n. 222 e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

L'indennità è erogata dall'INPS in unica soluzione, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 460 milioni di euro per l'anno 2020, da presentare presso gli Istituti di Patronato. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze; qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

L'INPS ha fornito, tramite la circ. n. 65/2020, le istruzioni di accesso alla domanda *on line* di indennità per i lavoratori domestici disponibile nella homepage del sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Per poter presentare la domanda, il richiedente dovrà essere in possesso di una delle seguenti credenziali: PIN ordinario o dispositivo rilasciato dall'INPS; SPID di livello 2 o superiore; Carta di identità elettronica 3.0 (CIE); Carta nazionale dei servizi (CNS). I soggetti che non fossero in possesso di credenziali e che intendessero presentare direttamente la domanda tramite i servizi *on line* dovranno richiedere il PIN all'INPS attraverso sito internet ([www.inps.it](http://www.inps.it)) o Contact Center, oppure una credenziale SPID.

Secondo la predetta circolare esplicativa, non è possibile presentare la domanda *on line* accedendo al servizio con la sola prima parte del PIN. Inoltre, qualora sia presentata la domanda *on line* con il PIN ordinario, l'indennità verrà erogata solo dopo che il richiedente avrà convertito il proprio PIN *on line* in PIN dispositivo.

#### **Articolo 86 (d.l. "Rilancio") – *Divieto di cumulo tra indennità***

Le indennità di cui agli articoli 84, 85, 78 e 98 del Decreto "Rilancio" non sono tra loro cumulabili e non sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 44 del Decreto "Cura Italia". Sono invece cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.

#### **Articolo 87 (d.l. "Rilancio") – *Utilizzo risorse residue per trattamenti di integrazione salariale in deroga***

Il Governo appresta specifiche misure anche in favore dei lavoratori che hanno cessato la Cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non hanno diritto all'indennità di disoccupazione NASPI, modificando l'articolo 1, comma 251, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. A tali soggetti è concessa, nel limite massimo di dodici mesi e in ogni caso con termine entro il 31 dicembre 2020, in continuità con la prestazione di Cassa integrazione guadagni in



deroga, un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, comprensiva della contribuzione figurativa. A tale indennità non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 67 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Le prestazioni sono concesse nel limite massimo delle risorse già assegnate alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 44, comma 6-bis, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, ove non previamente utilizzate. Le Regioni e le Province autonome concedono l'indennità esclusivamente previa verifica della disponibilità finanziaria da parte dell'INPS.

### **Articolo 88 (d.l. "Rilancio") – Fondo competenze**

Viene istituito un "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'ANPAL con una dotazione iniziale di 230 milioni di euro a valere sul PON SPAO, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica. **Il predetto fondo è incrementato di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021, in forza della novella apportata dall'articolo 4 del Decreto "Agosto".**

A tal fine, per l'anno 2020 e per il 2021, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare "specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa **ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi**"<sup>34</sup>.

Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico del "Fondo Nuove Competenze".

**Alla realizzazione degli interventi possono partecipare, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Programmi Operativi Nazionali e Regionali di Fondo Sociale Europeo, i Fondi Paritetici Interprofessionali costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, nonché, per le specifiche finalità, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che, a tal fine, potranno destinare al Fondo costituito presso l'ANPAL una quota delle risorse disponibili nell'ambito dei rispettivi bilanci.**

### **Articolo 90 (d.l. "Rilancio") – Lavoro agile**

La disposizione istituisce il diritto allo *smart working* anche nel settore privato, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, in favore dei genitori lavoratori dipendenti che hanno almeno un figlio minore di anni 14. Il diritto è riconosciuto 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.

---

<sup>34</sup> L'ampliamento delle finalità del fondo competenze ai percorsi di ricollocazione è frutto della novella di cui all'articolo 4 del Decreto "Agosto".



Il diritto può essere esercitato dal lavoratore anche in assenza di accordi individuali di lavoro agile, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

I datori di lavoro del settore privato, anche in tali ipotesi, dovranno comunicare al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Mentre resta ferma la disciplina del lavoro agile prevista per i datori di lavoro pubblici dall'articolo 87 del Decreto "Cura Italia", limitatamente al perdurare dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge n. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Secondo la formula di legge modificata in sede di conversione, il diritto allo svolgimento di prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da COVID-19, 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 comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Tramite risposta "FAQ" pubblicata sul sito istituzionale, il Ministero ha comunicato l'introduzione di una nuova procedura di comunicazione di ricorso al lavoro agile a decorrere dal 1° agosto 2020. Nello specifico, ai sensi dell'articolo 90 del Decreto "Rilancio", la "modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali, ovvero utilizzando la procedura 'semplificata' attualmente in uso, e ciò sino alla fine dello stato di emergenza (attualmente fissata al 31 luglio 2020) e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020. Pertanto, allo stato attuale, la procedura 'semplificata' è utilizzabile sino al 31 luglio 2020. Oltre la data del 31 luglio 2020, la comunicazione di cui all'articolo 23, comma 1 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, sarà effettuata con i modelli predisposti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Modello per effettuare la comunicazione - Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e l'accordo è detenuto dal datore di lavoro che dovrà esibirlo al Ministero, all'INAIL e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per attività istituzionali di monitoraggio e vigilanza".

#### **Articolo 92 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di NASPI E DIS-COLL**

Le disposizioni in materia di NASPI E DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termina nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi per un importo pari a quello dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria, a condizione che il percettore non



sia beneficiario delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del Decreto “Cura Italia” o agli articoli 84, 85 e 98 del Decreto “Rilancio”.

Ulteriori disposizioni in materia di proroga dei trattamenti a sostegno del reddito in caso di disoccupazione involontaria sono state adottate dall’articolo 5 del Decreto “Agosto”, al cui commento si rimanda.

**Articolo 93 (d.l. “Rilancio”) – Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato**

Dopo un primo intervento normativo operato in sede di conversione del decreto “Cura Italia”, il legislatore torna ad occuparsi di contratto a tempo determinato, con l’intento di armonizzare le disposizioni già emanate in deroga alla disciplina ordinaria dei rapporti di lavoro a termine.

La disciplina è raccolta inizialmente nell’unico comma dell’articolo 93 del Decreto “Rilancio” la cui formula ha visto, successivamente, un’integrazione in sede di conversione con l’aggiunta del comma 1-bis, ad opera dell’articolo 1, comma 1, della Legge 17 luglio 2020, n. 77. La regolamentazione che ne risulta è oggetto di aspre critiche, tanto da spingere il Governo ad una intera riscrittura ai sensi dell’articolo 8 del Decreto “Agosto”.

Considerata la loro efficacia intertemporale, si propone di seguito un’analisi delle due versioni della norma.

Il comma 1 dell’articolo 93 del Decreto “Rilancio” – così come risultante al momento della sua emanazione – ha introdotto la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020. Le disposizioni derogate sono espressamente richiamate nella formula di legge e fanno riferimento alla validità della stipula dei contratti di lavoro a tempo determinato anche senza l’esistenza delle ragioni e delle condizioni giustificatrici per l’apposizione del termine (ex articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), nonché al superamento del numero delle proroghe e rinnovi (di cui all’articolo 21 del d.lgs. 15 giugno 2015). In via eccezionale, dunque, le proroghe e i rinnovi dei contratti di lavoro a termine stipulati potranno essere “acausali”, anche qualora la durata complessiva ecceda i 12 mesi.

La formulazione della norma, però, pecca di chiarezza e genera dubbi interpretativi in merito alla circostanza che siano ammessi a deroga tutti gli accordi di proroga e rinnovo sottoscritti fino al 30 agosto 2020 oppure che i rapporti di lavoro a termine in forza di accordi proroga o rinnovo debbano concludersi entro il 31 agosto 2020. Quest’ultima opzione interpretativa, senza dubbio, è quella più coerente a livello sistematico.

È opportuno evidenziare che l’ampiezza della deroga è correttamente circoscritta alle “condizioni”, ovvero alle ragioni giustificatrici l’apposizione del termine previste dall’articolo 19, comma 1, del d.lgs. 81/2015, e non anche alla durata massima di 24 mesi. Pertanto, il superamento della durata massima consentita comporterà la conversione del rapporto di lavoro anche se avvenuta in virtù di rinnovi e proroghe “acausali”.

In aggiunta alla proroga speciale su base volontaria disciplinata dal primo comma dell’articolo 93, il legislatore ha istituito un meccanismo di proroga di tipo legale operante secondo automaticità,





regolato dal comma 1-*bis* (aggiunto in sede di conversione dall'articolo 1, comma 1, della l. n. 77/2020). Secondo quest'ultima disposizione, il termine dei contratti di lavoro a tempo determinato, ivi inclusi quelli di tipo stagionale e quelli in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica.

Il disposto normativo appare problematico sul piano interpretativo quanto discutibile sul piano della scelta di politica del diritto.

In primo luogo, con l'istituzione di una proroga automatica *ex lege*, il legislatore trascura del tutto la persistenza in capo al datore/creditore di lavoro dell'interesse all'esecuzione della prestazione. Infatti, nella generalità dei casi, l'apposizione di un termine al contratto di lavoro è giustificata da esigenze aziendali di carattere temporaneo che non sono in alcun modo temperate dalle prescritte regole di automaticità. Di fatto, viene contraddetta la naturale vocazione del contratto a termine scaricando ingiustamente sul creditore della prestazione il rischio della impossibilità o della mancanza di lavoro.

Per giunta, la disciplina è lacunosa e ingenera sofferenze esegetiche in ordine agli effetti della proroga sul rapporto di lavoro, in particolare, rispetto al temperamento con le limitazioni previste dal d.lgs. n. 81/2015 in tema di rispetto dei termini di durata, del numero di proroghe, del diritto di precedenza e di computabilità del lavoratore in organico. Rispetto ai profili citati, la principale criticità si rintraccia nell'assenza nella disciplina legale di una espressa neutralizzazione del periodo di proroga. Ciononostante, dovrebbe propendersi per una soluzione interpretativa volta a precludere ogni interferenza negativa nella sfera giuridica del datore di lavoro, in considerazione del fatto che la disciplina limitativa del contratto a tempo determinato riguarda le ipotesi di fissazione del termine di tipo volontario, quandanche in forza di proroga. Di per sé, tale circostanza dovrebbe escludere ogni effetto della proroga legale in ordine alla violazione di norme limitative nonché al sorgere di diritti in capo al lavoratore a termine previsti dal d.lgs. n. 81/2015 in ragione della durata del rapporto o della sua relativa proroga volontaria su base contrattuale.

Allo stesso modo, è incerta la portata del "*periodo di sospensione*" utile per il computo del differimento della data di scadenza dei contratti a tempo determinato. Infatti, se non sembrano esserci perplessità in ordine alla utilità dei periodi di sospensione a fronte dei quali il datore di lavoro ha fatto ricorso ad ammortizzatori sociali causalmente riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, si reputa dubbia la computabilità dei periodi di "*sospensione*" dell'attività lavorativa attraverso il ricorso all'istituto delle ferie o dei permessi retribuiti.

Attraverso la pubblicazione di una "FAQ" sul proprio sito istituzionale, criticabile sia per il mezzo di divulgazione prescelto sia per il tenore dei contenuti veicolati, il 27 luglio 2020 il Ministero del Lavoro, senza fornire particolari argomentazioni, ha comunicato che tutti i periodi di inattività causati dall'emergenza pandemica devono essere presi in considerazione per la modifica del termine inizialmente previsto, compresi quelli giustificati con il ricorso al riposo per ferie e, conseguentemente, si desume anche quelli di permesso retribuito. Peraltro, qualora dovesse essere avvalorata una interpretazione così estensiva, i periodi di "*sospensione dell'attività lavorativa*" di cui tenere conto ai fini dello slittamento dei termini dovrebbero, alla stessa stregua, essere quelli sottostanti a tutti i permessi, congedi e istituti speciali istituiti ai fini di cura e assistenza "*in conseguenza dell'emergenza*



*epidemiologica da COVID-19". Si pensi alla fruizione dei periodi di congedo parentale per "COVID", di cui agli articoli 23 e 25 del Decreto "Cura Italia", alla estensione dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (articolo 24 del Decreto "Cura Italia"). Alla stessa stregua andrebbero giudicate le assenze per esigenze di ordine sanitario e di tutela della salute relative ai periodi di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 26, comma 1, del Decreto "Cura Italia", nonché i periodi di assenza dal servizio da parte dei lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, nonché per i 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, di cui all'articolo 26, comma 2, del Decreto "Cura Italia".*

Al di là della ovvia constatazione circa la limitata rilevanza delle FAQ quale atto meramente interno della Pubblica amministrazione, non si ritiene condivisibile la posizione interpretativa del ministero e, in parziale difformità ad esso, si propende per una interpretazione restrittiva della norma volta ad ammettere, ai fini della proroga automatica, l'utilità dei soli periodi di sospensione dell'attività con ricorso ad ammortizzatori sociali per i quali vi sia stato un provvedimento ammissivo, atto a cui la disciplina legale attribuisce, per l'appunto, l'effetto di sospendere le obbligazioni corrispettive dei titolari del rapporto di lavoro. Rispetto a quest'ultima circostanza poi, dovrebbe propendersi per il recupero dei soli giorni di completa sospensione dell'attività lavorativa, tralasciando quelli in cui vi sia una sola riduzione.

Sotto il profilo pratico, si reputa opportuno evitare commistioni tra la proroga automatica legale e eventuali proroghe contrattuali, qualora necessarie, anche al fine di preservare gli effetti di "neutralizzazione" del differimento dei termini rispetto ai limiti di durata e del numero di proroghe. Per il resto, occorrerà adempiere nei termini ordinariamente prescritti – entro cinque giorni dalla data di scadenza originaria – ad effettuare la comunicazione obbligatoria di proroga attraverso il sistema informativo dedicato, modificando il termine inizialmente previsto per un periodo equivalente a quello di sospensione dell'attività lavorativa.

Le considerazioni espresse valgono indifferentemente anche per i contratti a tempo determinato in regime di somministrazione, seppure per tale fattispecie occorre precisare che il prolungamento dei termini del rapporto "graverà" sulla agenzia di somministrazione datrice di lavoro e non sull'impresa utilizzatrice. La norma di legge, infatti, prolunga automaticamente soltanto il contratto di lavoro, non anche i termini del contratto commerciale tra impresa utilizzatrice e agenzia di somministrazione, che in caso di contestuale prolungata necessità dovranno procedere a nuova contrattualizzazione della somministrazione.

La portata della norma, infine, comprende anche *"il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*, ovvero dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. In questo caso, la disposizione si mostra maggiormente coerente con la finalità formativa dei rapporti di lavoro in apprendistato, salvaguardando di fatto il pieno svolgimento del percorso formativo originariamente



dedotto in contratto. Anche in questa ipotesi, la proroga legale opera automaticamente e non è lasciata alla scelta discrezionale dei titolari del rapporto di lavoro.

#### *L'articolo 93 del Decreto "Rilancio" dopo la novella dell'art. 8 del Decreto "Agosto"*

Le criticità registrate in relazione alla proroga automatica dei contratti a termine, unitamente al perdurare dell'esigenza di tutela dell'occupazione dei lavoratori a termine nel contesto di crisi, hanno spinto il Governo ad abrogare il comma 1-bis dell'articolo 93 del Decreto "Rilancio" e a riscrivere integralmente le norme relative alle proroghe e ai rinnovi di contratti a termine in deroga alla disciplina ordinaria contenuta nel d.lgs. 81/2015.

L'opportuna eliminazione dell'automaticità della proroga dei rapporti a termine in scadenza, però, non dissolve le problematiche inerenti la gestione dei rapporti a termine scaduti tra il 19 luglio e il 15 agosto 2020, per i quali il dispositivo legale ha operato. In proposito si rimanda all'analisi sopra condotta.

In forza della nuova disciplina derogatoria introdotta dall'articolo 8 del Decreto "Agosto", in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, i datori di lavoro possono **rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi** fino al 31 dicembre 2020, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni ragioni che giustificano l'apposizione del termine (di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81). Resta confermata anche in questo caso la possibilità di derogare ai limiti in materia di rinnovi e numero di proroghe (ex articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

La disposizione mantiene espressamente ferma la durata massima complessiva di ventiquattro mesi dei rapporti di lavoro svolti in forza di uno o più contratti a termine e consente il rinnovo o la proroga in deroga alla disciplina vigente per una sola volta.

Dal tenore letterale di quest'ultima previsione sembra doversi inferire l'impossibilità di ulteriori proroghe o rinnovi in deroga per quanti ne abbiano già beneficiato, fino al mese di agosto 2020, in forza della normativa previgente (ovvero dell'originario dettato dell'articolo 93, comma 1, del Decreto "Rilancio").

#### **Articolo 94 (d.l. "Rilancio") – Promozione del lavoro agricolo**

La disposizione promuove il lavoro in agricoltura neutralizzando, almeno in parte, l'effetto "perverso" di disincentivazione al lavoro dei percettori di indennità di disoccupazione (NASPI e DIS-COLL), di reddito di cittadinanza nonché di ammortizzatori sociali, limitatamente al periodo di sospensione a zero ore. Tali soggetti possono stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei trattamenti di sostegno al reddito, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020.

Con riferimento ai redditi percepiti in forza dei suddetti contratti di lavoro agricolo, il lavoratore percettore del reddito di cittadinanza è dispensato dalla comunicazione di cui all'articolo 3, comma 8, del d.l. n. 4/2019, dovuta in caso di variazione della condizione occupazionale (di nuova attività lavorativa) da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione del Reddito di cittadinanza, con riferimento ai redditi percepiti per effetto di tali contratti a termine.



**Articolo 95 (d.l. “Rilancio”) – Misure di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio da contagio nei luoghi di lavoro**

In forza di tale disposizione di legge, l’INAIL promuove interventi straordinari destinati alle imprese che abbiano introdotto nei luoghi di lavoro interventi per la riduzione del rischio di contagio attraverso l’acquisto di apparecchiature, attrezzature, dispositivi elettronici per l’isolamento o il distanziamento dei lavoratori e altri strumenti di protezione individuale.

Destinatarie degli interventi sono le imprese, anche individuali, iscritte al Registro delle imprese o all’Albo delle imprese artigiane, alle imprese agricole iscritte nella sezione speciale del Registro delle imprese, alle imprese agrituristiche e alle imprese sociali di cui al d.lgs. 3 luglio 2017 n. 112, iscritte al Registro delle imprese, che hanno introdotto nei luoghi di lavoro interventi per la riduzione del rischio di contagio successivamente al 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del Decreto “Cura Italia”).

Gli interventi realizzati devono favorire l’attuazione del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento ed il contrasto della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, condiviso dal Governo e dalle Parti sociali in data 14 marzo 2020, come integrato il 24 aprile 2020, e devono prevedere l’acquisto di:

- a) apparecchiature e attrezzature per l’isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
- b) dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;
- c) apparecchiature per l’isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
- d) dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro; sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;
- e) dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

L’importo massimo concedibile mediante gli interventi di cui al presente articolo è pari ad euro 15.000 per le imprese fino a 9 dipendenti, euro 50.000 per le imprese da 10 a 50 dipendenti, euro 100.000 per le imprese con più di 50 dipendenti. I contributi sono concessi con procedura automatica, ai sensi dell’articolo 4 del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 123, e sono incompatibili con gli altri benefici, anche di natura fiscale, aventi ad oggetto i medesimi costi ammissibili.

I contributi per l’attuazione degli interventi di cui al presente articolo sono concessi in conformità a quanto previsto nella Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020-C (2020) 1863-final “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19”, come modificata e integrata dalla Comunicazione della Commissione del 3 aprile 2020-C (2020) 2215-final.

**Il comma 6-bis, aggiunto in sede di conversione in legge del Decreto “Rilancio”, prevede che l’INAIL possa utilizzare una quota parte dei 200 milioni di euro (derivanti dall’attuazione dell’articolo 8, comma 15, del d. l. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122) per contribuire alla ripresa delle attività produttive delle imprese in condizioni di sicurezza, attraverso un bando di concorso al finanziamento di progetti di investimento delle imprese adottato entro il 15 settembre 2020.**



**Articolo 96 (d.l. “Rilancio”) – Disposizioni in materia di noleggio autovetture per vigilanza sul lavoro**

L’articolo in esame reca disposizioni in materia vigilanza sul lavoro, stabilendo la possibilità per l’INL di provvedere, con onere a carico del proprio bilancio, al noleggio di autovetture da utilizzare per lo svolgimento dell’attività ispettiva, anche in deroga alla normativa vigente in materia.

**Articolo 97 (d.l. “Rilancio”) – Semplificazioni relative alle prestazioni del Fondo di garanzia di cui all’articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297**

L’articolo reca semplificazioni relative alle prestazioni del “Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto” istituito presso l’INPS con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all’articolo 2 della legge n. 297/1982.

Ricorrendone i presupposti, il Fondo effettua i pagamenti mediante accredito sul conto corrente del lavoratore beneficiario ed è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro, nonché dei suoi eventuali condebitori solidali, ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 c.c., per le somme da esso pagate.

**Articolo 98 (d.l. “Rilancio”) – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi**

Nell’ambito delle misure di sostegno al reddito dei lavoratori in difficoltà a causa della crisi epidemiologica, il Decreto “Rilancio” reitera per i mesi di aprile e maggio 2020 la misura indennitaria di 600 euro già prevista dall’articolo 96 del Decreto “Cura Italia” in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso:

- il Comitato Olimpico Nazionale (CONI),
- il Comitato Italiano Paralimpico (CIP),
- le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI e dal CIP,
- le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all’articolo 67, comma 1, lett. m), del TUIR,

già attivi alla data del 23 febbraio 2020.

*Misura del trattamento*

La società Sport e Salute S.p.A. riconosce un’indennità pari a 600 euro, per i mesi di aprile e maggio 2020, che non concorre alla formazione del reddito.

*Esclusioni*

I trattamenti non spettano ai percettori:

- di altro reddito da lavoro;
- del reddito di cittadinanza;
- del reddito di emergenza;
- delle prestazioni relative alla cassa integrazione, al fondo di integrazione salariale e alle indennità di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del Decreto “Cura Italia”, così come prorogate e integrate dal Decreto “Rilancio”.



### *Modalità di richiesta*

Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, del reddito di cittadinanza e delle prestazioni sopra riportate, sono presentate alla società Sport e Salute s.p.a. che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione, sulla base del registro di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186, acquisito dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) sulla base di apposite intese. Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 96, l'indennità di 600 euro è erogata anche per i mesi di aprile e maggio 2020, senza necessità di ulteriore domanda.

Con decreto del Ministro dell'Economia e delle finanze, di concerto con l'Autorità delegata in materia di sport, da adottare entro 7 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio", sono individuate le modalità di attuazione dei commi da 1 a 3 dell'articolo 98, di presentazione delle domande, i documenti richiesti e le cause di esclusione. Sono, inoltre, definiti i criteri di gestione delle risorse, ivi incluse le spese di funzionamento, le forme di monitoraggio della spesa e del relativo controllo, nonché le modalità di distribuzione delle eventuali risorse residue ad integrazione dell'indennità erogata per il mese di maggio 2020.

### *Limiti stanziamento economico*

Per le finalità di cui al comma 1, articolo 98, le risorse trasferite a Sport e Salute s.p.a. sono incrementate di 200 milioni di euro per l'anno 2020.

### *Ammissione alla Cassa integrazione guadagni in deroga*

Ai sensi dell'articolo 98, comma 7, i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti delle categorie minori, individuate tra quelli con retribuzione annua lorda non superiore a 50.000 euro, possono accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'articolo 22 del Decreto "Cura Italia". La durata del trattamento è limitata a un periodo massimo di 9 settimane.

Tale disposizione è stata abrogata dall'articolo 2, comma 2, del Decreto "Agosto" che, al contempo, ha introdotto una nuova disciplina per la concessione di un ulteriore periodo di accesso al trattamento CIGD<sup>35</sup>.

### **Articolo 100 (d.l. "Rilancio") – Avvalimento Comando dei Carabinieri per la tutela del Lavoro**

La disposizione richiama quanto già disposto dalla Convenzione concernente gli obiettivi assegnati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2019-2021) sottoscritta tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e il Direttore dell'Ispettorato Nazionale del lavoro in data 25 novembre 2019, in relazione alla situazione emergenziale in corso nel nostro Paese, che comporta la necessità di intensificare le ispezioni al fine di consentire una regolare dinamica di ripresa delle attività produttive che salvaguardi le basilari esigenze di salute e sicurezza dei lavoratori.

---

<sup>35</sup> Cfr. il commento all'articolo 2 del Decreto "Agosto", in questo documento.



La Convenzione citata prevede in via generale la possibilità del Ministro del Lavoro di *“avvalersi del Comandante dei carabinieri per la tutela del lavoro e per il suo tramite delle strutture dallo stesso gerarchicamente dipendenti onde disporre a pieno di specifiche professionalità, le cui prerogative, tipiche della polizia giudiziaria meglio si attagliano alle citate esperienze operative”*.

L'avvalimento previsto dalla norma dovrà avvenire nell'ambito dell'attuale contingente di organico e di mezzi assegnato dall'Ispettorato al Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro. Pertanto, la norma non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica

#### **Articolo 101 (d.l. “Rilancio”) – Spese per acquisto di beni e servizi INPS**

La disposizione, in deroga alle normative vigenti, consente all'INPS di incrementare, per l'esercizio 2020, il valore medio dell'importo delle spese sostenute per l'acquisto di beni e servizi nel limite massimo di 68 milioni, allo scopo di consentire lo sviluppo dei servizi diretti all'erogazione delle prestazioni finalizzate a contenere gli effetti negativi sul reddito dei lavoratori dell'emergenza epidemiologica COVID-19.

#### **Articolo 102 (d.l. “Rilancio”) – Spese per acquisto di beni e servizi INAIL**

La disposizione, in deroga alle normative vigenti, consente all'INAIL di incrementare, per l'esercizio 2020, il valore medio dell'importo delle spese sostenute per l'acquisto di beni e servizi nel limite massimo di 45 milioni, allo scopo di consentire lo sviluppo dei servizi diretti all'erogazione delle prestazioni finalizzate a contenere gli effetti negativi sul reddito dei lavoratori dell'emergenza epidemiologica COVID-19.

#### **Articolo 103 (d.l. “Rilancio”) – Emersione di rapporti di lavoro**

##### *Settori di attività ammessi alle procedure di emersione*

La disposizione detta un'articolata disciplina per l'emersione dei lavoratori cosiddetti in “nero” e per la relativa regolarizzazione dei rapporti di lavoro, esclusivamente, nei seguenti tre settori di attività individuati:

- a) agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- b) assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- c) lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Di fatto, le figure professionali interessate sono quelle delle colf, badanti e lavoratori del settore agricolo e della pesca. Le attività che rientrano nei settori ammessi sono oggetto di specifica elencazione nell'allegato 1 del Decreto interministeriale 27 maggio 2020.

Nel contesto emergenziale sanitario, la disposizione è finalizzata, da un lato, a garantire livelli adeguati di tutela della salute individuale e collettiva e, dall'altro, a contrastare la piaga dell'utilizzo illegale del lavoro dei migranti privi di permesso di soggiorno, il cui sfruttamento si concentra nei predetti segmenti del mercato del lavoro.



Le istruzioni operative attuative dell'articolo 103 del DL "Rilancio" sono state fornite con il Decreto interministeriale 27 maggio 2020, pubblicato sulla G.U. n. 137/2020; dall'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione n. 27/E del 29 maggio 2020; dal Ministero dell'Interno, con due Circolari del 30 maggio 2020 e con le FAQ disponibili dal 10 giugno 2020 nell'apposita area del portale [www.interno.gov.it](http://www.interno.gov.it); dall'INPS, con la Circolare n. 68 del 31 maggio 2020 e con il Messaggio n. 2327 del 4 giugno 2020.

### *Soggetti destinatari*

I datori di lavoro italiani o cittadini di uno stato membro UE o i datori di lavoro stranieri in possesso del titolo di soggiorno possono presentare istanza:

1. per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale;
2. per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri;
3. per l'assunzione di lavoratori in possesso del permesso di soggiorno temporaneo di sei mesi, previsto in via speciale (vedi *infra*).

Nella procedura di emersione possono essere coinvolti i cittadini stranieri la cui presenza in Italia sia precedente all'8 marzo 2020 e che da quella data non abbiano lasciato il territorio nazionale e che siano stati "fotosegnalati", identificati o siano in possesso di documenti che ne attestino la presenza nel territorio. A tal proposito, la norma precisa che gli stranieri devono essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8 marzo 2020 ovvero devono aver soggiornato in Italia precedentemente alla suddetta data, in forza di una dichiarazione di presenza, resa ai sensi della legge 28 maggio 2007, n. 68, o di attestazioni costituite da documentazioni di data certa proveniente da organismi pubblici. Il richiamo a quest'ultime documentazioni, operato in modo generico, parrebbe ammettere tra la documentazione probante qualsiasi tipologia di documentazione, in via esemplificativa, anche documentazione di tipo sanitario (es.: certificati pronto soccorso, di ricovero, ...). Tale circostanza è avvalorata dall'interpretazione estensiva del Ministero dell'interno, secondo cui sono da intendersi organismi pubblici tutti i soggetti pubblici, privati o municipalizzati che istituzionalmente o per delega svolgono una funzione o un'attribuzione pubblica o un servizio pubblico. A titolo esemplificativo, consentono di dimostrare la presenza nel territorio nazionale le seguenti documentazioni: certificazione medica proveniente da struttura pubblica o convenzionata, certificato di iscrizione scolastica dei figli, tessere nominative di mezzi pubblici, certificazioni provenienti da forze di polizia, titolarità di schede telefoniche o contratti con operatori italiani, documentazione relativa a servizi erogati da Poste Italiane S.p.A. al soggetto interessato (es.: apertura libretti di risparmio, richiesta di rilascio Postepay), ricevute nominative di invio o ricevimento di denaro effettuato attraverso istituti bancari e/o agenzie di Money transfer, documentazione proveniente da centri di accoglienza e/o ricovero autorizzati anche religiosi, attestazioni ricevute da rappresentanze diplomatiche o consolari in Italia i biglietti di vettori aerei e marittimi nominativi utilizzati per l'ingresso nello Stato anche nel caso in cui il vettore abbia coperto tratte *infra* Schengen<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Cfr. FAQ pubblicate sul portale istituzionale all'indirizzo [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/faq\\_2020-nuovo\\_.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/faq_2020-nuovo_.pdf).





L'esistenza di simili criteri di selezione degli stranieri per l'ammissibilità alla procedura di emersione esclude dal campo di applicazione della disciplina in commento lo straniero che abbia fatto ingresso in Italia senza permesso di soggiorno, ovvero in condizioni di "clandestinità", che non sia in grado di dimostrare la presenza sul territorio nazionale secondo le prescritte modalità che, dunque, non potrà essere ammesso alla procedura di emersione e regolarizzazione. Inoltre, coordinando la disposizione con quanto previsto dalla disciplina in materia di cause di "rigetto", dalla procedura di emersione restano anche esclusi gli stranieri per i quali sia stato emesso un provvedimento di espulsione, in quanto le relative istanze sono rigettate *ex lege*.

Tra i soggetti destinatari della disposizione rientrano anche i cittadini stranieri in possesso di un permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, ai quali è concessa la possibilità di richiedere un permesso di soggiorno temporaneo della durata di sei mesi, valido solo nel territorio nazionale. A tal fine, i predetti cittadini devono risultare presenti sul territorio nazionale alla data dell'8 marzo 2020, senza che se ne siano allontanati dalla medesima data, e devono aver svolto attività di lavoro, nei tre settori di attività prescritti legalmente, antecedentemente al 31 ottobre 2019.

Entro i termini di validità concessi, il permesso di soggiorno temporaneo potrà essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro qualora il cittadino straniero esibisca un contratto di lavoro subordinato o la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle previsioni di legge nei richiamati settori di attività.

Secondo quanto chiarito dal Ministero dell'Interno, con risposta pubblicata nella sezione FAQ sul portale del Ministero ([https://www.interno.gov.it/sites/default/files/faq\\_2020-nuovo\\_.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/faq_2020-nuovo_.pdf)), rientrano nel campo di applicazione della disciplina, purché presenti sul territorio nazionale prima dell'8 marzo, anche i richiedenti protezione internazionale (a prescindere da quando hanno presentato istanza), i denegati ricorrenti, gli irregolari, i possessori di permesso di soggiorno valido, gli stranieri oggetto di provvedimento di espulsione per violazione delle norme sull'ingresso e il soggiorno (eccetto quelli previsti dall'articolo 103, comma 10, lett. a)), i titolari di permesso di soggiorno non convertibile in permesso di lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo studio, turismo, cure mediche, motivi religiosi, protezione speciale, ...).

#### *Procedimento amministrativo*

Ai sensi del comma 5, le istanze di emersione possono essere presentate a far data dal 1° giugno al 15 agosto 2020, secondo le modalità stabilite con decretazione ministeriale da adottarsi entro dieci giorni dall'entrata in vigore del Decreto "Rilancio", presso:

- a) l'INPS, per i lavoratori italiani o per i cittadini di uno Stato membro UE tramite il servizio dedicato disponibile sul portale [www.inps.it](http://www.inps.it);
- b) lo sportello unico per l'immigrazione, di cui all'articolo 22 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, per i lavoratori stranieri, dalle ore 7 del 1° giugno 2020 alle ore 22 del 15 agosto 2020, tramite l'applicativo disponibile all'indirizzo <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it/>.
- c) la Questura per il rilascio dei permessi di soggiorno.



Nelle istanze è indicata la durata del contratto di lavoro e la retribuzione convenuta, non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di lavoro di riferimento stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nelle more della definizione dei procedimenti di emersione, la presentazione delle istanze consente lo svolgimento dell'attività lavorativa. Il cittadino straniero privo di permesso di soggiorno svolge l'attività di lavoro esclusivamente alle dipendenze del datore di lavoro che ha presentato l'istanza.

Le istanze sono presentate previo pagamento di un contributo forfettario stabilito nella misura di 500 euro per ciascun lavoratore, a copertura degli oneri connessi all'espletamento della procedura di emersione, ivi incluso il costo di trasmissione della domanda. Il pagamento deve avvenire tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", e l'utilizzazione del codice tributo "REDT" istituito dall'Agenzia delle Entrate.

*"Datori di lavoro - contributo forfettario 500 euro - art. 103, comma 1, d.l. n. 34/2020"*

Per i lavoratori con permesso di soggiorno temporaneo, il contributo è pari a 130 euro, al netto dei costi dell'istanza di rilascio (di cui al comma 16) che restano a carico dell'interessato e che non possono superare i 30 euro.

È inoltre previsto il pagamento di un contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, da determinarsi con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con il Ministro dell'Interno e il Ministro delle Politiche agricole e forestali.

#### *Rilascio del permesso di soggiorno temporaneo*

L'istanza di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo è presentata dal cittadino straniero al Questore, dal 1° giugno al 15 agosto 2020, unitamente alla documentazione in possesso, individuata dal decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministro delle Politiche agricole e forestali, idonea a comprovare l'attività lavorativa svolta nei settori ammissibili e riscontrabile da parte dell'Ispettorato Nazionale del lavoro cui l'istanza è altresì diretta (comma 16).

L'istanza per il rilascio del permesso di soggiorno temporaneo può essere presentata dal cittadino straniero, esclusivamente per il tramite degli Uffici Postali dedicati, inoltrando l'apposito kit postale, contenente la documentazione necessaria per la definizione del procedimento amministrativo. L'onere a carico dello straniero per il servizio è fissato in 30 euro.

L'istanza deve contenere, a pena di inammissibilità:

- copia del passaporto o di altro documento equipollente ovvero dell'attestazione di identità rilasciata dalla rappresentanza diplomatica;
- copia del permesso di soggiorno scaduto di validità, ovvero della dichiarazione/denuncia di smarrimento/furto recante l'espressa indicazione della data di scadenza del permesso di soggiorno smarrito/rubato;
- l'indicazione del codice fiscale;



- la documentazione idonea a comprovare lo svolgimento dell'attività di lavoro nei settori interessati, in un periodo antecedente al 31 ottobre 2019;
- la documentazione attestante la dimora dello straniero;
- la ricevuta attestante l'avvenuto pagamento di euro 130,00 a copertura degli oneri per la procedura;
- una marca da bollo di euro 16,00.

All'atto della presentazione della richiesta, è consegnata un'attestazione che consente all'interessato:

- di soggiornare legittimamente nel territorio dello Stato fino ad eventuale comunicazione dell'Autorità di pubblica sicurezza;
- di svolgere lavoro subordinato, esclusivamente nei settori di attività ammessi;
- di presentare l'eventuale domanda di conversione del permesso di soggiorno temporaneo in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

L'onere è a carico dell'interessato ed è determinato con decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministro delle Politiche agricole e forestali, nella misura massima di 30 euro.

#### *Cause di inammissibilità*

Sono inammissibili (comma 8) le istanze di emersione, limitatamente ai casi di conversione del permesso di soggiorno in motivi di lavoro, presentate da datori di lavoro condannati negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non definitiva per:

- a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, nonché per il reato di cui all'articolo 600 del codice penale;
- b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis c.p.;
- c) reati previsti dall'articolo 22, comma 12, del Testo unico di cui al d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni e integrazioni.

#### *Cause di rigetto*

Ai sensi del comma 9, costituisce causa di rigetto dell'istanza di emersione, limitatamente ai casi di conversione del permesso di soggiorno in motivi di lavoro, la mancata sottoscrizione, da parte del datore di lavoro, del contratto di soggiorno presso lo sportello unico per l'immigrazione ovvero la successiva mancata assunzione del lavoratore straniero, salvo cause di forza maggiore non imputabili al datore medesimo, comunque intervenute a seguito dell'espletamento di procedure di ingresso di cittadini stranieri per motivi di lavoro subordinato ovvero di procedure di emersione dal lavoro irregolare.

Non sono ammessi alle procedure di emersione i cittadini stranieri (comma 10):



- a) nei confronti dei quali sia stato emesso un provvedimento di espulsione (ai sensi dell'articolo 13, commi 1 e 2, lett. c), del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e dell'articolo 3 del decreto-legge 27 luglio 2005, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2005, n. 155, e ss.mm.);
- b) che risultino segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato;
- c) che risultino condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., per uno dei reati previsti dall'articolo 380 c.p.p. o per i delitti contro la libertà personale ovvero per i reati inerenti gli stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;
- d) che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone. Nella valutazione della pericolosità si tiene conto anche di eventuali condanne, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., per uno dei reati previsti dall'articolo 381 c.p.p.

#### *Sospensione dei procedimenti penali e amministrativi*

Dalla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio" fino alla conclusione dei procedimenti di emersione, sono sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore, rispettivamente:

- a) per l'impiego di lavoratori per i quali è stata presentata la dichiarazione di emersione, anche se di carattere finanziario, fiscale, previdenziale o assistenziale;
- b) per l'ingresso e il soggiorno illegale nel territorio nazionale, con esclusione degli illeciti di cui all'articolo 12 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni.

Non sono in ogni caso sospesi i procedimenti penali nei confronti dei datori di lavoro per le seguenti ipotesi di reato:

- a) favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, nonché per il reato di cui all'articolo 600 c.p.;
- b) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis c.p.

La sospensione cessa nel caso in cui non venga presentata l'istanza di emersione nei modi richiesti, ovvero si proceda al rigetto o all'archiviazione della medesima istanza. Si procede comunque all'archiviazione dei procedimenti penali e amministrativi a carico del datore di lavoro se l'esito negativo del procedimento derivi da cause indipendenti dalla volontà o dal comportamento del datore medesimo. Nel caso di utilizzazione lavorativa irregolare di stranieri che hanno presentato istanza di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo, le sanzioni previste dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs.



del 14 settembre 2015, n. 151 sono raddoppiate, così come sono raddoppiate le sanzioni previste dall'articolo 603-*bis* c.p.

#### *Convocazione presso lo sportello unico e contratto di soggiorno*

Lo sportello unico per l'immigrazione (SUI) convoca le parti per la stipula del contratto di soggiorno, per la comunicazione obbligatoria di assunzione e la compilazione della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. La mancata presentazione delle parti senza giustificato motivo comporta l'archiviazione del procedimento.

Compito dello SUI è di verificare l'ammissibilità delle dichiarazioni, di acquisire il parere della questura sull'insussistenza di motivi ostativi all'accesso alle procedure ovvero al rilascio del permesso di soggiorno, nonché il parere del competente Ispettorato territoriale del lavoro in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicate.

Nelle more della definizione dei procedimenti di emersione, lo straniero non può essere espulso, tranne che nei casi previsti al comma 10 e sopra richiamati.

Ai sensi del comma 17, nei casi di emersione di lavoratori privi di permesso di soggiorno, la sottoscrizione del contratto di soggiorno congiuntamente alla comunicazione obbligatoria di assunzione e il rilascio del permesso di soggiorno comportano, per il datore di lavoro e per il lavoratore, l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 11 per l'impiego di lavoratori per i quali è stata presentata la dichiarazione di emersione e per l'ingresso e il soggiorno illegale nel territorio nazionale.

Relativamente al contratto di soggiorno che deve essere sottoscritto nell'ambito della procedura di emersione, in assenza di deroghe espresse alla disciplina legale che lo regola, è dato ritenere che i datori di lavoro dovranno assumersi carico, con la sottoscrizione, anche degli eventuali costi di rimpatrio dei lavoratori emersi che dovessero perdere i requisiti di permanenza sul territorio italiano.

Nei casi di procedure di emersione di stranieri con permesso di lavoro temporaneo, l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al richiamato comma 11 consegue esclusivamente al rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Nel caso di istanza di emersione riferita a lavoratori italiani o a cittadini di uno Stato membro UE, la relativa presentazione all'INPS comporta l'estinzione dei reati e degli illeciti di cui al comma 11, lett. a) per l'impiego di lavoratori per i quali è stata presentata la dichiarazione di emersione.

Il contratto di soggiorno stipulato sulla base di un'istanza contenente dati non rispondenti al vero è nullo ai sensi dell'articolo 1344 del codice civile e il permesso di soggiorno eventualmente rilasciato è revocato ai sensi dell'articolo 5, comma 5, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni.

#### *Contrasto al \caporalato*

Al fine di contrastare efficacemente i fenomeni di concentrazione dei cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale in condizioni inadeguate a garantire il rispetto delle condizioni igienico-sanitarie necessarie al fine di prevenire la diffusione del contagio da COVID-19, le Amministrazioni dello Stato competenti e le Regioni, anche mediante l'implementazione delle misure previste dal Piano triennale



di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022, adottano soluzioni e misure urgenti idonee a garantire la salubrità e la sicurezza delle condizioni alloggiative, nonché ulteriori interventi di contrasto del lavoro irregolare e del fenomeno del caporalato.

Per i predetti scopi il Tavolo operativo istituito dall'articolo 25-*quater* del d.l. n. 119/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 136/2018, si avvale del supporto operativo del Dipartimento per la protezione civile e della Croce Rossa Italiana.

#### **Articolo 103-bis (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in favore dei lavoratori frontalieri**

La nuova disposizione è introdotta dalla legge n. 77/2020 di conversione del Decreto "Rilancio" per la tutela dei lavoratori frontalieri. Si tratta dei lavoratori che esercitano un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiedono in un altro Stato membro, nel quale ritornano ogni giorno o almeno una volta la settimana, secondo la definizione del Regolamento (CEE) n. 833/04.

Questa categoria di lavoratori era, infatti, rimasta esclusa dalle misure speciali di sostegno al reddito previste per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.

La disposizione stanziava 6 milioni di euro per l'anno 2020 per l'erogazione di contributi in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali ovvero che svolgono la propria attività in altri Paesi non appartenenti all'Unione europea confinanti o limitrofi ai confini nazionali con cui sono vigenti appositi accordi bilaterali.

Ne hanno diritto i soggetti che siano titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori subordinati nonché i titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e che siano privi dei requisiti per beneficiare delle misure di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto nonché di quelle a sostegno del reddito in caso di perdita involontaria dell'occupazione, di cui al d.lgs. n. 22/2015 (NASpI, DIS-COLL e assegno sociale di disoccupazione).

I criteri per il riconoscimento del beneficio saranno determinati con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

#### **Articolo 6 (d.l. "Agosto") – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato**

Con il decreto "Agosto", il Governo introduce un pacchetto di misure finalizzate all'abbattimento dei costi del lavoro, utili a favorire sia il mantenimento che la creazione di nuova occupazione.

L'articolo 6 istituisce un esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato operate dal 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto) fino al 31 dicembre 2020 da tutti i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e di quello domestico.

Considerata la *ratio* della norma, consistente nella volontà di incentivare l'adozione di rapporti di lavoro contrattualmente stabili, si ritiene che fra le tipologie di rapporti incentivabili non rientri l'assunzione con contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato.



L'agevolazione consta dell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico della parte datoriale, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. La misura è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Dall'esonero sono escluse le assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti presso la medesima impresa, nonché quelle operate con contratto di apprendistato.

Sono, invece, ammissibili al beneficio le trasformazioni del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal 15 agosto 2020.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS monitora i limiti di spesa e in caso di sfioramento, anche in via prospettica, non adotta altri provvedimenti concessori.

In considerazione della tipologia di agevolazione introdotta dall'articolo 6 del Decreto "Agosto", configurabile come incentivo all'assunzione, occorre una riflessione intorno al suo assoggettamento alle condizioni e principi generali per la fruizione di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. In mancanza, infatti, di una loro espressa esclusione nella formula legale, è necessario analizzare la compatibilità della disciplina generale con quella dell'esonero in commento.

In attesa di chiarimenti da parte dell'Istituto previdenziale, dalla chiara finalità di sostegno all'occupazione dovrebbe potersi sostenere, con la dovuta cautela, la deroga sia al principio enunciato dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale non spettano gli incentivi se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, sia, nell'ipotesi di sospensioni per causale COVID-19, a quanto disposto dall'articolo 31, comma 1, lettera c), del medesimo decreto, che prevede il divieto di riconoscere gli incentivi nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abbia in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale.

#### **Articolo 7 (d.l. "Agosto") – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali**

Al settore turistico e degli stabilimenti balneari è dedicata una misura agevolativa speciale per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale. Per le assunzioni avvenute a decorrere dal 15 agosto 2020 è concesso un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico della parte datoriale, per un periodo massimo di tre mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. La misura è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1. della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro



Inoltre, in caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà usufruire dell'ulteriore esonero contributivo previsto dal comma 3 del predetto articolo 6 del Decreto "Agosto".

**Articolo 15 (d.l. "Agosto") – Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici in favore di soggetti disagiati**

Il legislatore, attraverso l'articolo 15 del Decreto "Agosto", modifica l'articolo 38, comma 4, della legge n. 448/2001, alla luce della illegittimità dichiarata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n.152/2020, in base alla quale l'incremento dell'assegno mensile previsto dal suddetto articolo 38 in favore degli invalidi civili totali deve essere riconosciuto a tutti i soggetti che abbiano compiuto i 18 anni (anziché 60 anni, come previsto dalla disposizione dichiarata illegittima).

Inoltre, si dispone che i benefici incrementativi sono concessi anche ai soggetti di età pari o superiore a sessanta anni, che risultino invalidi civili totali o sordomuti o ciechi civili assoluti titolari di pensione o che siano titolari di pensione di inabilità di cui all'articolo 2 della legge 12 giugno 1984, n. 222.

La novella in esame dispone, conseguentemente, l'abrogazione dell'articolo 89-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che istituisce un fondo nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con una dotazione iniziale pari a 46 milioni di euro per l'anno 2020, volto, per l'appunto, a dare seguito alla sentenza della Corte Costituzionale.

**Articolo 22 (d.l. "Agosto") – Fondo per la formazione personale delle casalinghe**

La norma istituisce il "Fondo per la formazione personale delle casalinghe", con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico.

Le attività sono previste in favore delle casalinghe iscritte all'Assicurazione obbligatoria per la tutela dal rischio infortunistico per invalidità permanente derivante dal lavoro svolto in ambito domestico, gestita dall'INAIL, cui sono soggette le persone di età compresa tra 18 e 67 anni che svolgono in via esclusiva attività di lavoro in ambito domestico (di cui all'articolo 7 della legge 3 dicembre 1999, n. 493).

Con decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, da emanarsi entro il 31 dicembre 2020, sono stabiliti i criteri e le modalità di riparto del fondo.

---

temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.





### **Articolo 27 (d.l. "Agosto") – Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud**

Con l'emanazione del Decreto "Agosto", il Governo implementa le misure apprestate per l'abbattimento del costo del lavoro, al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19.

L'articolo 27 istituisce un'agevolazione contributiva per i datori di lavoro operanti in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico.

L'agevolazione è riconosciuta con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018 presentavano un PIL pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27, o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

Secondo quanto illustrato nella Relazione tecnica di accompagnamento al disegno di legge di conversione del Decreto "Agosto", le regioni rientranti nei suddetti parametri sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia.

L'ammontare dell'esonero dal versamento dei contributi è pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, previa autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863. La Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni: siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere); siano concessi a imprese che non fossero in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19; siano concessi entro il 31 dicembre 2020.

Inoltre, la disposizione prevede che, al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro per gli Affari europei, da adottarsi entro il 30 novembre 2020, sono individuate le modalità e il riferimento ad indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo utili per la definizione di misure agevolative di decontribuzione di accompagnamento, per il periodo 2021-2029, degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dei Piani Nazionali di Riforma.

Ai fini degli adempimenti previsti dal Registro nazionale sugli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e l'amministrazione concedente è l'INPS, che provvede al monitoraggio in coerenza con quanto previsto dal Quadro temporaneo degli aiuti di Stato.



## 6. Schemi riepilogativi dei principali interventi per il sostegno al lavoro

Di seguito riportiamo alcuni schemi riepilogativi delle misure che hanno formato oggetto di analisi nelle pagine precedenti.

### **Articolo 19 (d.l. “Cura Italia”) – Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario**

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** trattamento ordinario di integrazione salariale o assegno ordinario con causale “Emergenza COVID-19” in caso di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e quelli rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterali, ai sensi del d.lgs. n. 148/2015.

NOTA BENE: il decreto istituisce l’Assegno ordinario anche per le imprese con più di 5 dipendenti.

**LAVORATORI DESTINATARI:** operai, impiegati, quadri, apprendisti alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 25 marzo 2020.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** il trattamento di integrazione salariale speciale COVID-19, in entrambi i casi su menzionati, può essere richiesto dai datori di lavoro per una durata massima di diciotto settimane così suddivise:

- quattordici settimane fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020; l’incremento delle ulteriori cinque settimane è previsto per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata di nove settimane;
- quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ai sensi dell’articolo 22-ter del Decreto “Cura Italia”, nell’ambito delle misure di rafforzamento della tutela occupazionale.

È ammessa l’anticipazione entro il 31 agosto 2020 delle quattro settimane di competenza (settembre/ottobre 2020), a condizione che siano interamente fruito le prime quattordici settimane di trattamento.

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** a far data dalla pubblicazione del decreto “Rilancio” è nuovamente necessario che i datori di lavoro espletino la fase di informazione sindacale e, qualora richieste, quelle di consultazione ed esame congiunto, che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:** i datori di lavoro potranno presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria o dell’assegno ordinario speciale con causale “Emergenza COVID-19”:

- entro il 15 luglio 2020 per quanto riguarda le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020;



- entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione, per le domande riferite a periodi di sospensione successivi al 30 aprile 2020. Qualora più favorevole, le domande potranno essere inoltrate entro il termine del 17 luglio 2020.

NOTA BENE: in sede di valutazione delle domande gli Uffici terranno conto del carattere eccezionale della nuova causale “emergenza COVID-19” e delle esigenze di velocizzazione delle procedure, dando per verificata la sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell’evento ai fini dell’integrabilità della causale.

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** in relazione ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi a fronte dell’emergenza epidemiologica non è dovuto il pagamento del contributo addizionale previsto dagli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

***Articolo 20 (d.l. “Cura Italia”) – Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria***

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** aziende che, alla data di entrata in vigore del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS).

**LAVORATORI DESTINATARI:** la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell’orario di lavoro.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** le aziende interessate possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo non superiore a nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso.

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** prevista una semplificazione limitatamente ai termini procedurali, mediante disapplicazione degli articoli 24 e 25 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, in via transitoria, per l’espletamento dell’esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l’accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale.

**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:** i datori di lavoro potranno presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria o dell’assegno ordinario speciale con causale “Emergenza COVID-19”:



- entro il 31 maggio 2020 per quanto riguarda le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020;
- entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione, per le domande riferite a periodi di sospensione successivi al 30 aprile 2020.

**Il Decreto "Agosto" ha rimesso in termine le domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19, nonché l'invio di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020. Per tali adempimenti, i termini decadenziali sono differiti al 31 agosto 2020.**

NOTA BENE: in sede di valutazione delle domande gli Uffici terranno conto del carattere eccezionale della nuova causale "Emergenza COVID-19" e delle esigenze di velocizzazione delle procedure, dando per verificata la sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell'evento ai fini dell'integrabilità della causale.

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** nell'ipotesi di sospensione e sostituzione della cassa integrazione guadagni straordinaria, per il trattamento CIGO COVID-19 non prevede pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (v. articolo 20, comma 3).

#### **Articolo 21 (d.l. "Cura Italia") – *Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso***

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** assegno ordinario erogato dai Fondi bilaterali di solidarietà e dal Fondo di integrazione salariale per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che alla data di entrata in vigore del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, siano ricorsi all'assegno di solidarietà.

**LAVORATORI DESTINATARI:** la concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** i datori di lavoro possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario per un periodo non superiore a nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

NOTA BENE: la concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** i datori di lavoro che presentano domanda di trattamento salariale speciale COVID-19 sono dispensati dall'osservanza delle tempistiche prescritte all'articolo 14 del d.lgs. n. 148/2015, restando salva "l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica" entro tre giorni successivi a quello della richiesta.

NOTA BENE: il trattamento potrà essere concesso anche in caso di assenza o di mancato accordo.



**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:** i datori di lavoro potranno presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria o dell'assegno ordinario speciale con causale "Emergenza COVID-19" entro:

- il 31 maggio 2020 per quanto riguarda le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020;
- entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione, per le domande riferite a periodi di sospensione successivi al 30 aprile 2020.

NOTA BENE: in sede di valutazione delle domande gli Uffici terranno conto del carattere eccezionale della nuova causale "Emergenza COVID-19" e delle esigenze di velocizzazione delle procedure, dando per verificata la sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell'evento ai fini dell'integrabilità della causale.

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** limitatamente ai periodi di assegno ordinario non si applica quanto previsto in materia di contribuzione addizionale dall'articolo 29, comma 8, secondo periodo, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

#### **Articolo 22 (d.l. "Cura Italia") – Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga**

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** trattamento di integrazione salariale in deroga (c.d. CIGD) per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, con decorrenza dal 23 febbraio 2020.

NOTA BENE: il trattamento CIGD può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** 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 (comprese le aziende destinatarie dei soli trattamenti CIGS).

Sono destinatari anche i datori di lavoro titolari di Partita IVA esercenti arti e professioni regolamentate che non rientrano nel campo di applicazione dei fondi di solidarietà bilaterali di cui al d.lgs. n. 148/2015.

NOTA BENE: sono esclusi dal campo di applicazione dell'ammortizzatore sociale i datori di lavoro domestico.

**LAVORATORI DESTINATARI:** dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a diciotto settimane, di cui quattordici settimane fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ai sensi dell'articolo 22-ter del Decreto "Cura Italia".

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga (c.d. CIGD) può essere richiesto previo accordo



con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, concluso anche con modalità telematica. Al fine di soddisfare le esigenze di velocizzazione delle procedure, dunque, le imprese che non occupano oltre cinque dipendenti possono accedere al trattamento CIGD anche in mancanza di accordo sindacale, ricorrendone gli ulteriori presupposti.

**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:**

**Per periodi fino a nove settimane:** i trattamenti di integrazione salariale in deroga 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 prescritti limiti di spesa. Le regioni e le province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni.

Le domande di CIGD dovranno essere presentate alla regione e alle province autonome, che le instruiranno secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

In caso di aziende multilocalizzate in più regioni le domande possono essere presentate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** non è prevista contribuzione.

**Articolo 22-quater (d.l. "Cura Italia") – Trattamento di integrazione salariale in deroga "Emergenza COVID-19" dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale**

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** trattamento di integrazione salariale in deroga (c.d. CIGD) per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, con decorrenza dal 23 febbraio 2020. La disposizione introduce una specifica disciplina per i trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all'articolo 22 del Decreto "Cura Italia", richiesti per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni.

**NOTA BENE:** il trattamento CIGD può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** 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 (comprese le aziende destinatarie dei soli trattamenti CIGS) e che abbiano già fatto ricorso al trattamento CIGD di cui all'articolo 22 per le prime 9 settimane.

Sono destinatari anche i datori di lavoro titolari di partita iva esercenti arti e professioni regolamentate che non rientrano nel campo di applicazione dei fondi di solidarietà bilaterali di cui al d.lgs. n. 148/2015.

**LAVORATORI DESTINATARI:** dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'INPS concede trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro (oltre le nove settimane) e, comunque, per un periodo non superiore a diciotto settimane, di cui quattordici settimane fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto



2020 e quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ai sensi dell'articolo 22-ter del Decreto "Cura Italia".

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga (c.d. CIGD) può essere richiesto previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, concluso anche con modalità telematica. Al fine di soddisfare le esigenze di velocizzazione delle procedure, le imprese che non occupano oltre cinque dipendenti possono accedere al trattamento CIGD anche in mancanza di accordo sindacale, ricorrendone gli ulteriori presupposti.

**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO: per periodi successivi alle prime nove settimane:** la competenza in materia di concessione dei predetti trattamenti passa all'INPS, al quale i datori di lavoro devono inviare telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. Tali domande andranno trasmesse decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto "Rilancio" (3 luglio 2020). Decorsi i predetti trenta giorni, la medesima domanda deve essere trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** non è prevista contribuzione.

#### **Articolo 1 (d.l. "Agosto") – Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga**

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario (AO), trattamento in deroga di integrazione salariale (CIGD) con causale "Emergenza COVID-19" in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il sistema di ammortizzatori sociali resta quello previsto dal Decreto "Cura Italia", agli articoli da 19 a 22-quinquies.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** sono mantenuti gli stessi ambiti di applicazione soggettivi previsti dal Decreto "Cura Italia" per ciascuna tipologia di trattamento di integrazione salariale con "Emergenza COVID-19".

**LAVORATORI DESTINATARI:** operai, impiegati, quadri, apprendisti alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 25 marzo 2020.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** i nuovi periodi di trattamento di integrazione salariale speciale COVID-19, possono essere richiesti dai datori di lavoro per una durata massima di diciotto settimane collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020, a cui è possibile fare ricorso in due *tranches* da 9 settimane.

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** a far data dalla pubblicazione del Decreto "Rilancio" è nuovamente necessario che i datori di lavoro espletino la fase di informazione sindacale e, qualora richieste, quelle di consultazione ed esame congiunto, che devono essere svolte anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.



**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:** i datori di lavoro dovranno presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione con causale “Emergenza COVID-19” entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa, a pena di decadenza.

In fase di prima applicazione, è concesso un differimento del termine alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto (30 settembre 2020).

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** la prima *tranche* di 9 settimane è esente da contribuzione addizionale. Le ulteriori 9 settimane (dalla decima alla diciottesima) sono soggette a contribuzione addizionale determinata sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.
- c) esenzione del contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l’attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

**Articolo 2 (d.l. “Agosto”) – Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti**

**TIPOLOGIA MISURA E CAUSA DI INTERVENTO:** trattamento in deroga di integrazione salariale (CIGD) con causale “Emergenza COVID-19” in caso di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

**DATORI DI LAVORO DESTINATARI:** organismi sportivi aventi Codice statistico contributivo (CSC) 1.18.08.

**LAVORATORI DESTINATARI:** lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti che, nella stagione sportiva 2019/2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro.

**DURATA DEL TRATTAMENTO:** nove settimane complessive, innalzabili a tredici nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020, a cui è possibile fare ricorso in due *tranches* da 9 settimane.

**CONSULTAZIONE SINDACALE:** ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, il trattamento di Cassa integrazione guadagni in deroga (c.d. CIGD) può essere richiesto previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, concluso anche con modalità telematica.

**PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:** i datori di lavoro dovranno presentare la domanda di concessione del trattamento di integrazione con causale “Emergenza COVID-19” entro la fine del mese





successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, a pena di decadenza.

Secondo il messaggio INPS n. 3137/2020, qualora più favorevoli, i termini di decadenza decorrono dal 21 settembre 2020.

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DI FINANZIAMENTO:** non è prevista contribuzione addizionale

**Articolo 23 (d.l. "Cura Italia") – 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**

#### a) CONGEDO INDENNIZZATO

**MISURA E DURATA:** diritto alla fruizione di un congedo parentale speciale indennizzato per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e fino al 31 agosto 2020, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni.

#### DESTINATARI:

- genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni genitori lavoratori dipendenti che abbiano particolari bisogni di cura familiare 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;
- genitori con figli con disabilità in situazione di gravità 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;
- genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

**MODALITÀ DI FRUIZIONE:** la fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di trenta 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. In sede di conversione del Decreto "Rilancio" è stata istituita la possibilità di fruire di tale congedo anche in modalità oraria a far tempo dal 19 luglio 2020.

**NOTA BENE:** qualora i genitori lavoratori, nelle more della emanazione del decreto e durante il periodo di sospensione previsto a decorrere dal 5 marzo, abbiano già fatto ricorso ad eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, quest'ultimi saranno convertiti nel congedo speciale, di cui al comma 1 dell'articolo 22, con diritto alla specifica indennità.

**INDENNITÀ:** i periodi di congedo sono accompagnati da una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in considerazione della peculiarità del rapporto di collaborazione, è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del



reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

NOTA BENE: la medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

#### **b) ASTENSIONE NON INDENNIZZATA**

**MISURA E DURATA:** astensione dal rapporto di lavoro senza alcun indennizzo con diritto alla conservazione del posto di lavoro e contestuale divieto di licenziamento.

**DESTINATARI:** i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 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.

**MODALITÀ DI FRUIZIONE:** ai sensi dell'articolo 23, comma 6, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 16 anni, 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.

NOTA BENE: il decreto rimanda all'INPS la definizione delle modalità operative per accedere ai congedi parentali straordinari retribuiti.

**INDENNITÀ:** il decreto esclude sia la corresponsione di indennità sia il riconoscimento di contribuzione figurativa.

#### **c) BONUS BABY SITTING**

**MISURA E DESTINATARI:** in alternativa ai congedi parentali retribuiti, i medesimi lavoratori beneficiari possono scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate a decorrere dal 5 marzo 2020.

**MODALITÀ DI EROGAZIONE:** il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, della legge 24 aprile 2017, n. 50.

NOTA BENE: il decreto rimanda all'INPS la definizione delle modalità operative per accedere al bonus *baby sitting*.

**Articolo 25 (d.l. "Cura Italia") – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19**

#### **a) CONGEDO E ASTENSIONE**

**MISURA E CAMPO DI APPLICAZIONE:** i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché del settore sanitario privato accreditato, hanno diritto alla fruizione di un congedo parentale speciale per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, qualora questi siano genitori di figli di età non superiore ai 12 anni o con figli con disabilità in situazione di gravità 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.

**MODALITÀ DI EROGAZIONE:** L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

#### **b) BONUS BABY SITTING**

**MISURA E DESTINATARI:** i genitori lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari del settore pubblico, hanno diritto a fruire, in alternativa al congedo, del bonus *baby sitting*.

**IMPORTO:** 2.000 euro complessivi.

**MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL BONUS:** il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'INPS e secondo le modalità tecnico-operative stabilite dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, l'importo del bonus che si intende utilizzare.

#### **Articolo 26 (d.l. "Cura Italia") – Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato**

**MISURA E CAMPO DI APPLICAZIONE:** equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in conseguenza del COVID-19, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato.

**MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE:** 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. 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.

**LIMITE DI SPESA:** in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico dei datori di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale e ad altri istituti previdenziali sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 380 milioni di euro per l'anno 2020.

#### **Articoli 27, 28, 29, 30, 31 e 38 (d.l. "Cura Italia") – Indennità**

**MISURA TRATTAMENTO:** indennità *una tantum* di ammontare pari a 600 euro per il mese di marzo.

#### **DESTINATARI:**

- liberi professionisti titolari di partita iva (attiva alla data del 23 febbraio 2020) e lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (attivi alla medesima data), iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- co.co.co. che svolgono attività in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche.
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,



- 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 del decreto, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla medesima data;
- operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo;
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione

#### **Articolo 96 (d.l. "Cura Italia") – Indennità collaboratori sportivi**

**DESTINATARI:** titolari di rapporti di collaborazione presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lett. m), del TUIR, già in essere alla data del 23 febbraio 2020.

**MISURA E TRATTAMENTO:** l'indennità di 600 euro riconosciuta da Sport e Salute S.p.A. per il mese di marzo 2020

**MODALITÀ DI RICORSO:** le domande, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, sono presentate alla società Sport e Salute s.p.a. che, sulla base del registro di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186, acquisito dal CONI sulla base di apposite intese, le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

#### **Articolo 44 (d.l. "Cura Italia") – Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19**

**DESTINATARI:** i lavoratori dipendenti e autonomi, ivi inclusi i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103, che – in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 – hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività, al rischio di cessazione, riduzione o sospensione della loro attività o del loro rapporto di lavoro.

Ai sensi del decreto 28 marzo 2020 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, l'indennità è riconosciuta ai lavoratori autonomi e professionisti iscritti ad enti di diritto privato di previdenza obbligatoria (a condizione che abbiano adempiuto gli obblighi contributivi per l'anno 2019):

- a) che hanno percepito nel 2018 un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro e la cui attività sia stata "limitata dai provvedimenti restrittivi" adottati per fare fronte all'emergenza epidemiologica
- b) che hanno percepito nel 2018 un reddito complessivo compreso fra 35.000 e 50.000 euro che abbiano o "cessato" o "ridotto" o "sospeso" la loro attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica e, a tal fine, valgono i seguenti parametri:
  1. cessazione dell'attività: partita IVA chiusa fra il 23 febbraio e il 31 marzo;



2. riduzione o sospensione dell'attività: riduzione pari o superiore al 33% del reddito (determinato in base a ricavi-costi con applicazione del principio di cassa) del primo trimestre del 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019;

c) iscritti durante l'anno 2019 o nei primi mesi del 2020, privi per l'anno di imposta 2018 di un reddito derivante dall'esercizio della professione; ciò a condizione che gli stessi abbiano percepito, in quello stesso anno, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro, ovvero compreso tra i 35.000 e i 50.000 euro (in presenza, chiaramente, degli altri requisiti prescritti dalla legge).

**MISURA E TRATTAMENTO:** istituzione del "Fondo per il reddito di ultima istanza" che garantisce il riconoscimento alla platea di soggetti interessati una indennità, nei limiti di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020.

Il decreto 28 marzo 2020 individua in 200 milioni di euro (su 300 complessivi stanziati dall'articolo 44 del d.l. n. 18/2020) la quota parte del limite di spesa del Fondo per il reddito di ultima istanza, destinato al sostegno del reddito dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti ad enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, prevedendo l'erogazione di un'indennità di 600 euro per il mese di marzo.

**MODALITÀ DI RICORSO:** Le disposizioni attuative per la gestione del Fondo saranno concordate con le associazioni delle Casse professionali cui potrà essere destinata quota parte del Fondo stesso.

Le domande vanno presentate, a partire dal 1° aprile ed entro il 30 aprile 2020, ai rispettivi enti di previdenza privata e possono essere inoltrate ad un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria.

L'articolo 4 disciplina le modalità di monitoraggio delle risorse disponibili.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali provvede mensilmente al rimborso degli oneri sostenuti dagli enti di previdenza privati, dietro apposita rendicontazione.

***Articolo 44-bis (d.l. "Cura Italia") – Indennità per i lavoratori autonomi nei comuni di cui all'Allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020***

**DESTINATARI:**

- collaboratori coordinati e continuativi;
- titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- lavoratori autonomi o professionisti ivi compresi i titolari di attività di impresa, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che svolgono la loro attività lavorativa alla data del 23 febbraio 2020 nei comuni individuati nell'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, o siano ivi residenti o domiciliati alla medesima data.

**MISURA E TRATTAMENTO:** indennità mensile di 500 euro per un massimo di tre mesi. L'indennità è parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

**MODALITÀ DI RICORSO:** il trattamento è erogato dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 5,8 milioni di euro per l'anno 2020.



### **Articolo 82 (d.l. "Rilancio") – Reddito di emergenza**

**DESTINATARI:** Nuclei familiari per i quali siano verificati, al momento della domanda, tutti i seguenti requisiti:

- a) residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio al momento di presentazione della domanda;
- b) un valore del reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui al comma 5 (determinata in un minimo di 400 e un massimo di 800 euro);
- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare con riferimento all'anno 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di euro 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di euro 20.000, il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza come definite ai fini dell'ISEE;
- d) un valore dell'ISEE inferiore ad euro 15.000.

**MISURA E TRATTAMENTO:** il "Rem" è erogato dall'INPS in due quote ciascuna pari all'ammontare di 400 euro. Le domande per il "Rem" devono essere presentate entro il termine del mese di giugno 2020. Il "Rem" è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso di determinati requisiti fra i quali un determinato valore del reddito familiare, del patrimonio mobiliare familiare e dell'ISEE.

**MODALITÀ DI RICORSO:** il "Rem" è riconosciuto ed erogato dall'INPS previa richiesta tramite modello di domanda predisposto dall'INPS, presentato secondo le modalità stabilite dall'Istituto. Le richieste di "Rem" possono essere presentate entro il 31 luglio 2020 presso i CAF, previa stipula di una convenzione con l'INPS. Le richieste del "Rem" possono essere altresì presentate presso gli istituti di patronato.

### **Articolo 23 (d.l. "Agosto") – Nuove misure in materia di Reddito di emergenza**

**DESTINATARI:** Nuclei familiari per i quali siano verificati, al momento della domanda, tutti i seguenti requisiti:

- a) residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio al momento di presentazione della domanda;
- b) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore all'ammontare del beneficio "Rem" (di cui all'articolo 82, comma 5, del decreto-legge n. 34 del 2020);
- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare con riferimento all'anno 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di euro 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino a un massimo di euro 20.000; il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza come definite ai fini dell'ISEE;
- d) un valore dell'ISEE inferiore ad euro 15.000.

**MISURA E TRATTAMENTO:** il "Rem" è erogato dall'INPS in due quote ciascuna pari all'ammontare di 400 euro. Le domande per il "Rem" devono essere presentate entro il termine del 15 ottobre 2020.

L'ammontare della quota di "Rem" resta immutato ed è compreso fra 400 e 840 euro, a seconda della numerosità del nucleo familiare e della presenza di componenti disabili gravi o non autosufficienti.



**MODALITÀ DI RICORSO:** il “Rem” è riconosciuto ed erogato dall’INPS previa richiesta tramite modello di domanda predisposto dall’INPS, presentato secondo le modalità stabilite dall’Istituto. Le richieste di “Rem” possono essere presentate entro Le domande per il “Rem” devono essere presentate entro il termine del 15 ottobre 2020.

**Articolo 84, commi 1-7 (d.l. “Rilancio”) – Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall’emergenza epidemiologica da COVID-19**

**DESTINATARI:** liberi professionisti e co.co.co, lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell’AGO, lavoratori (anche somministrati) stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, lavoratori del settore agricolo già beneficiari per il mese di marzo della relativa indennità.

**MISURA E TRATTAMENTO:** Per il mese di **aprile 2020** prevista l’erogazione di un’indennità pari a 600 euro in favore dei soggetti che ne abbiano già beneficiato nel mese di marzo 2020.

Per il mese di **maggio 2020**, l’indennità è innalzata a 1.000 euro.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** Il bonus “aprile” può essere richiesto a far data dall’8 giugno 2020 e fino al’8 luglio 2020. La domanda dovrà essere inoltrata soltanto dai professionisti che non abbiano fatto richiesta o non abbiano ottenuto il bonus “marzo”, poiché a questi ultimi la seconda *tranche* di indennità viene attribuita automaticamente.

Per il mese di **maggio 2020**, l’indennità è innalzata a **1.000 euro** e possono beneficiarne, al ricorrere di specifiche condizioni, le seguenti categorie di lavoratori:

1. i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019). I soggetti devono presentare all’INPS la domanda unitamente all’autocertificazione del possesso dei requisiti.
2. i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data di entrata in vigore del presente decreto.

**Articolo 84, commi 8-11 (d.l. “Rilancio”) – Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall’emergenza epidemiologica da COVID-19**

**DESTINATARI (1):** 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 il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore del Decreto “Rilancio”.

**MISURA E TRATTAMENTO:** è riconosciuta un’indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** Le indennità non concorrono alla formazione del reddito e sono erogate dall’INPS in unica soluzione, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 3.840,8 milioni di euro per l’anno 2020.



**DESTINATARI (2):**

- a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti, di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 c.c. e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, alla data del 23 febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

**MISURA E TRATTAMENTO:** Indennità per i mesi di **aprile e maggio**, pari a **600 euro** per ciascun mese.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** Le indennità non concorrono alla formazione del reddito e sono erogate dall'INPS in unica soluzione, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 3.840,8 milioni di euro per l'anno 2020.

**Articolo 9 (d.l. "Agosto") – Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo**

**MISURA E TRATTAMENTO:** erogazione di un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro.

**DESTINATARI:**

- 1) lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, anche in regime di somministrazione, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020. I beneficiari non devono essere titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data del 15 agosto 2020.
- 2) lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, individuati nei seguenti:
  - a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;





b) lavoratori intermittenti (di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;

c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 c.c. e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per questi soggetti, il beneficio è subordinato all'esistenza di almeno un accredito di un contributo mensile nella Gestione separata INPS nel primo bimestre dell'anno;

d) incaricati alle vendite a domicilio (di cui all'articolo 19 del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114) con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata INPS alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

I soggetti elencati alla data di presentazione della domanda, non devono trovarsi in alcuna delle seguenti condizioni: titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; titolari di pensione.

3) lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, privi di un rapporto di lavoro dipendente e non titolari di pensione, che abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro oppure, alternativamente, abbiano almeno sette contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.

4) lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati:

a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;

b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;

c) assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** le indennità sono autorizzate dall'INPS su domanda degli interessati. Per i lavoratori che hanno già presentato la domanda e hanno beneficiato delle indennità relative alle precedenti mensilità di marzo, aprile e maggio 2020, non sarà necessaria la presentazione di un'ulteriore specifica domanda in quanto l'INPS procederà d'ufficio all'istruttoria e verifica dei requisiti previsti per la nuova indennità omnicomprensiva dal decreto-legge n. 104/2020.

#### **Articolo 85 (d.l. "Rilancio") – Indennità per i lavoratori domestici**

**DESTINATARI:** Lavoratori domestici, non conviventi con il datore di lavoro che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali.



**MISURA E TRATTAMENTO:** Per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese, a condizione.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS in unica soluzione, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 460 milioni di euro per l'anno 2020. Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato.

#### **Articolo 98 (d.l. "Rilancio") – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi (Indennità)**

**DESTINATARI:** Lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso:

- il Comitato Olimpico Nazionale (CONI);
- il Comitato Italiano Paralimpico (CIP);
- le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI e dal CIP;
- le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del TUIR

già attivi alla data del 23 febbraio 2020.

**MISURA E TRATTAMENTO:** Indennità di 600 euro per i mesi di aprile e maggio 2020.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, e del reddito di cittadinanza e delle prestazioni indicate al comma 1, sono presentate alla società Sport e Salute s.p.a.

#### **Articolo 10 (d.l. "Agosto") – Indennità lavoratori marittimi**

**DESTINATARI:** lavoratori marittimi (di cui all'articolo 115 del Codice della Navigazione), nonché quelli operanti a bordo delle navi in forza di appalto di servizi ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 5 dicembre 1986, n. 856, che versino nelle seguenti condizioni:

- aver cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;
- aver svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- non essere titolari di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente;
- non essere beneficiari di NASPI, né di indennità di malattia, né di pensione alla data del 15 agosto 2020.

**MISURA E TRATTAMENTO:** indennità pari a 600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** l'indennità non concorre alla formazione del reddito ed è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo.

#### **Articolo 12 (d.l. "Agosto") – Disposizioni in materia di lavoratori sportivi**

**DESTINATARI:** lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso:

- il Comitato Olimpico Nazionale (CONI);



- il Comitato Italiano Paralimpico (CIP);
- le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI e dal CIP;
- le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del TUIR già attivi alla data del 23 febbraio 2020.

**MISURA E TRATTAMENTO:** indennità di 600 euro per il mese di giugno 2020.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza e delle prestazioni indicate al comma 1, sono presentate alla società Sport e Salute S.p.A.

Ai soggetti già beneficiari per i mesi di marzo, aprile e maggio dell'indennità di cui all'articolo 96 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, l'indennità di 600 euro è erogata, senza necessità di ulteriore domanda, anche per il mese di giugno 2020.

#### **Articolo 13 (d.l. "Agosto") – Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza**

**DESTINATARI:** liberi professionisti iscritti alle casse di previdenza private (di cui ai d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103):

- a) che hanno percepito nel 2018 un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro e la cui attività sia stata "limitata dai provvedimenti restrittivi" adottati per fare fronte all'emergenza epidemiologica;
- b) che hanno percepito nel 2018 un reddito complessivo compreso fra 35.000 e 50.000 euro che abbiano o "cessato" o "ridotto" o "sospeso" la loro attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica e, a tal fine, valgono i seguenti parametri:
  1. cessazione dell'attività: partita IVA chiusa fra il 23 febbraio e il 31 marzo;
  2. riduzione o sospensione dell'attività: riduzione pari o superiore al 33% del reddito (determinato in base a ricavi-costi con applicazione del principio di cassa) del primo trimestre del 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019;
- c) iscritti durante l'anno 2019 o nei primi mesi del 2020, privi per l'anno di imposta 2018 di un reddito derivante dall'esercizio della professione; ciò a condizione che gli stessi abbiano percepito, in quello stesso anno, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro, ovvero compreso tra i 35.000 e i 50.000 euro (in presenza, chiaramente, degli altri requisiti prescritti dalla legge).

**MISURA E TRATTAMENTO:** erogazione di un'indennità di 1.000 euro per il mese di maggio.

**MODALITÀ DI RICORSO:** i professionisti che non abbiano già beneficiato dell'indennità potranno beneficiare dell'indennità di 1.000 euro per il mese di maggio alle medesime condizioni previste dal decreto ministeriale 29 maggio 2020, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020.



Qualora i professionisti non possano beneficiare in via automatica dell'attribuzione dell'indennità per il mese di maggio 2020, dovranno presentare domanda di accesso entro e non oltre il trentesimo giorno successivo al 15 agosto 2020.

### **Articolo 103 (d.l. "Rilancio") – Emersione di rapporti di lavoro**

**CAMPO DI APPLICAZIONE:** Emersione e regolarizzazione dei rapporti di lavoro nei tre settori di attività

- a) agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- b) assistenza alla persona per sè stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- c) lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

I datori di lavoro possono presentare istanze:

1. per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale;
2. per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri;
3. per l'assunzione di lavoratori in possesso del permesso di soggiorno temporaneo di sei mesi, previsto in via speciale.

#### **LAVORATORI DESTINATARI:**

I) Cittadini stranieri la cui presenza in Italia sia precedente all'8 marzo e che da quella data non abbiano lasciato il territorio nazionale e che, alternativamente, siano stati:

- "fotosegnalati", ovvero sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8 marzo 2020;
- "identificati", ovvero aver soggiornato in Italia precedentemente alla suddetta data, in forza di una dichiarazione di presenza;
- in possesso di documentazione avente data certa proveniente da organismi pubblici che ne attesti la presenza.

II) Cittadini stranieri in possesso di un permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** Le istanze di emersione possono essere presentate a far data dal 1° giugno al 15 agosto 2020, secondo le modalità stabilite con decretazione ministeriale da adottarsi entro dieci giorni dall'entrata in vigore del Decreto "Rilancio", presso:

- a) l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) per i lavoratori italiani o per i cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea;
- b) lo sportello unico per l'immigrazione, di cui all'articolo 22 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e successive modificazioni per i lavoratori stranieri irregolari privi di permesso di soggiorno;
- c) la Questura per il rilascio dei permessi di soggiorno.

Le istanze sono presentate previo pagamento di un contributo forfettario stabilito nella misura di 500 euro per ciascun lavoratore, a copertura degli oneri connessi all'espletamento della procedura di emersione, ivi incluso il costo di trasmissione della domanda. Per i lavoratori con permesso di soggiorno temporaneo, il contributo è determinato nella misura di 130 euro al netto dei costi dell'istanza di rilascio, che non possono superare i 30 euro.



Lo sportello unico per l'immigrazione (SUI) convoca le parti per la stipula del contratto di soggiorno, per la comunicazione obbligatoria di assunzione e la compilazione della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. La mancata presentazione delle parti senza giustificato motivo comporta l'archiviazione del procedimento.

**BENEFICI:** Dalla data di entrata in vigore del presente decreto fino alla conclusione dei procedimenti di emersione, sono sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore.

La sospensione cessa nel caso in cui non venga presentata l'istanza di emersione nei modi richiesti, ovvero si proceda al rigetto o all'archiviazione della medesima. Si procede comunque all'archiviazione dei procedimenti penali e amministrativi a carico del datore di lavoro se l'esito negativo del procedimento derivi da cause indipendenti dalla volontà o dal comportamento del datore medesimo.

#### **Articolo 6 (d.l. "Agosto") – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato**

**DESTINATARI:** tutti i datori di lavoro privato, con esclusione del settore agricolo e di quello domestico.

**RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI:** assunzioni a tempo indeterminato operate dal 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto) fino al 31 dicembre 2020.

**MISURA E TRATTAMENTO:** esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico della parte datoriale, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. La misura è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS monitora i limiti di spesa e in caso di sfioramento, anche in via prospettica, non adotta altri provvedimenti concessori.

Salvo alcune eccezioni, l'agevolazione è assoggettata alle condizioni e principi generali per la fruizione di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

#### **Articolo 7 (d.l. "Agosto") – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali**

**DESTINATARI:** tutti i datori di lavoro privati del settore turistico e degli stabilimenti balneari.

**RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI:** assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale. Per le assunzioni avvenute a decorrere dal 15 agosto 2020

**MISURA E TRATTAMENTO:** esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico della parte datoriale, per un periodo massimo di tre mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei



premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** il beneficio è riconosciuto dall'INPS secondo le istruzioni diramate dall'Istituto. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà usufruire dell'ulteriore esonero contributivo previsto dal comma 3 del predetto articolo 6 del Decreto "Agosto".

**Articolo 27 (d.l. "Agosto") – Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud**

**DESTINATARI:** datori di lavoro operanti in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico.

**RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI:** l'agevolazione è riconosciuta con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

**MISURA E TRATTAMENTO:** l'ammontare dell'esonero dal versamento dei contributi è pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

**MODALITÀ DI RICORSO E CONDIZIONI:** l'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, previa autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19.