

Carlo Alberto Nicolini
**Glossario ragionato delle discipline
in materia di lavoro e previdenza
ai tempi della COVID-19**

Versione 4.0 (31 ottobre 2020)

**Conversazioni sul lavoro dedicate
a Giuseppe Pera dai suoi allievi**

Virus, stato di eccezione e scelte tragiche.
Le politiche del lavoro, economiche e sociali
e la tutela dei diritti fondamentali nei tempi
incerti dell'emergenza sanitaria e della crisi.
La costruzione di un nuovo diritto del lavoro.

Conversazioni sul lavoro a distanza

da agosto 2020 a marzo 2021

promosse e coordinate da **Vincenzo Antonio Poso**

Gruppo delle Conversazioni sul lavoro del Convento di San Cerbone





Andrea Gabriellini, *Tecno*, 2002 (Ciclo Frantumazioni)

Carlo Alberto Nicolini

Glossario ragionato delle discipline in materia di lavoro e previdenza ai tempi della COVID-19

Versione 4.0 (31 ottobre 2020)

Sommario

Introduzione	9
Discipline: fonti normative e prassi amministrative	10
Acquisti di beni e servizi INPS e INAIL	10
Agevolazioni contributive	10
Assunzioni a tempo indeterminato (art. 6, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	10
Assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e negli stabilimenti termali (art. 7, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	10
Datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale	11
Esonero contributivo ex art. 3, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020	11
Esonero contributivo ex art. 1, d.l. n. 137/2020	12
Aree svantaggiate (art. 27, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	12
Decontribuzione di accompagnamento degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dei Piani Nazionali di Riforma (art. 27, co. 2, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	13
Filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura	13
Periodo 1° gennaio / 30 giugno 2020 (art. 222, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	13
Mensilità novembre 2020	13
Cabotaggio crociere (art. 88, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	13
Zona franca urbana sisma Centro Italia (art. 57, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	14
Aiuti alle imprese e tutela del lavoro	14
Aiuti da Regioni e Province autonome, Enti locali, Camere di commercio, finalizzati a evitare licenziamenti (art. 60, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	14
Aiuti per imprese di distribuzione carburanti (art. 40, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	15
Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e prosecuzione dell'attività di impresa (art. 43, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	15
Garanzia SACE e livelli occupazionali (art. 1, d.l. n. 23/2020, conv. l. n. 40/2020)	15
Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali	15
Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"	16
a) Causale e ambito di applicazione	16
b) Durate	17

c) Procedure.....	18
d) Modalità di pagamento della prestazione	19
e) Contribuzione addizionale	20
f) Ulteriori contenuti della disciplina.....	20
Cassa integrazione in deroga	21
a) Ambito di applicazione	21
b) Durate.....	22
c) Procedure.....	23
d) Modalità di pagamento della prestazione	24
e) Contributo addizionale	25
f) Ulteriori contenuti della disciplina.....	25
g) Cassa integrazione in deroga per gli iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (art. 98, d.l. n. 34/2020)	25
h) Cassa integrazione in deroga per i giornalisti (art. 193, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	26
i) Risorse residue per i trattamenti in deroga (art. 87, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	26
Cassa integrazione nel settore agricolo (CISOA).....	26
Fondi di solidarietà bilaterali.....	27
Fondi di solidarietà bilaterali alternativi	28
Integrazione salariale per i lavoratori delle ex-zone rosse con causale “Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare” (art. 19, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	28
Integrazioni salariali e prestazioni domiciliari sostitutive di servizi educativi e di attività socio-sanitarie e socio-assistenziali (art. 48, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	29
Sospensione del trattamento CIGS in corso per domanda di CIGO “COVID-19” (art. 20, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	29
Sospensione dell’assegno di solidarietà FIS in corso per domanda di assegno ordinario “COVID-19” (art. 21, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	30
Anticipazioni dei pagamenti di pensioni e prestazioni agli invalidi civili.....	31
Appalti	31
Contratti pubblici e regolarità contributiva (art. 8, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020).....	31
DURF (Art. 23, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	32
Apprendistato	33
Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni su lavoro e le malattie professionali.	33
Assunzioni negli enti pubblici in dissesto	33
Bonus <i>Baby sitting</i>	33
Bonus Baby-sitting per dipendenti privati, lavoratori autonomi e professionisti (art. 23, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	33
Bonus Baby-sitting per il personale sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico (art. 25, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	34
Codatorialità	34
Collocamento obbligatorio	34
Sospensione degli obblighi relativi al collocamento dei lavoratori disabili (art. 40, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	34
Collocamento per il personale sanitario (art. 16-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	35
Collocamento dei care-leavers (67-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	35
Comitati INPS (art. 41, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	35
Comunicazione della Commissione europea recante «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza COVID-19».	35
Condizionalità (art. 40, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	36
Congedi di maternità	36
Congedo di maternità obbligatoria per le ricercatrici a tempo determinato (art. 19, co. 1, lett. f-bis, d.l. n. 76/2020, conv. l. n. 120/2020).	36

Congedi per i genitori-lavoratori.....	37
Congedi per i lavoratori del settore privato per il periodo 5 marzo / 31 agosto 2020 (art. 23, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	37
a) Lavoratori dipendenti con figli di età non superiore a 12 anni	37
b) Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con figli di età non superiore a 12 anni	37
c) Lavoratori autonomi iscritti all'INPS con figli di età non superiore a 12 anni	38
d) Lavoratori con figli disabili	38
e) Lavoratori dipendenti con figli di età sino a 16 anni	38
f) Condizioni	38
Congedi per i lavoratori dipendenti del settore pubblico per il periodo di sospensione delle attività didattiche (art. 25, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	39
Congedo straordinario per genitori di figli minori di 14/16 anni in quarantena o con attività didattica a distanza (art. 21-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	39
Contratti collettivi.....	40
Codice alfanumerico unico del contratti collettivi nazionali (art. 16-quater, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020).....	40
Contratti pubblici	40
Contratto a termine	40
Proroghe e rinnovi in deroga al d.lgs. n. 81/2015.....	41
a) Deroghe consentite, per contratti a termine e somministrazioni, dall'art. 19-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.....	41
b) Deroghe consentite per i contratti a termine, nelle due versioni dell'art. 93, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.....	41
Sospensione dell'attività e forzosa proroga del termine	42
Contratto di rete	44
Contratto di rete con causale di solidarietà e codatorialità (art. 43-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	44
Contributi previdenziali e assistenziali	45
Limite di esenzione dall'imposizione contributiva.....	45
Pagamento mediante compensazione	45
Cooperative della pesca.	45
Diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 12-bis, co. 3, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	45
Dimissioni e risoluzione consensuali del rapporto di lavoro	46
Disoccupazione.....	46
Durata di NASPI e DIS-COLL	46
Termini per la presentazione delle domande per prestazioni NASpi e DIS-COLL	47
Termini per la presentazione delle domande per prestazioni di disoccupazione agricola.	47
Disposizioni del personale ispettivo (art. 12-bis, co. 4, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020) ...	47
DURC.....	47
DURF	48
Emersione dei rapporti di lavoro (art. 103, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	48
a) Settori di applicazione.....	48
b) Istanze dei datori di lavoro	48
c) Istanze dei lavoratori stranieri	49
d) Cause di inammissibilità, rigetto ed esclusione.	49
e) Contratto e permesso di soggiorno.	50
f) Sospensione dei procedimenti pendenti e sanatorie.	50
g) Sanzioni.....	51
Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	51

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali	52
Età pensionabile.....	52
Ferie e permessi	52
Ferie per i dipendenti privati.....	52
Ferie per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	52
a) Utilizzazione delle ferie e di ulteriori istituti	52
b) Cessione delle ferie.....	53
Sospensione dei congedi ordinari per personale sanitario e tecnico	53
Fondi sociali (F. naz. politiche sociali; F. non autosufficienze; F. assistenza persone con disabilità; F. sostegno strutture semiresidenziali per persone con disabilità; F. politiche per la famiglia).....	53
Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (art. 97, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	53
Fondo nuove competenze e accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro (art. 88, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	54
Fondo per il professionismo negli sport femminili	54
Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti e i lavoratori non tutelati da altri provvedimenti	55
Istituzione e finalità del Fondo (art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	55
A) Indennità marzo 2020 per i professionisti	55
B) Indennità aprile e maggio 2020 per i professionisti (art. 78, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; d.m. 29 maggio 2020; art. 13, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	56
C) Indennità marzo 2020 per i lavoratori non tutelati dagli artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (d.m. 30 aprile 2020)	56
D) Indennità marzo, aprile e maggio 2020 per i lavoratori e tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali (d.m. 13 luglio 2020)	57
Fondo per la formazione professionale delle casalinghe e dei casalinghi (art. 22, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	58
Formazione dei lavoratori	58
Personale addetto ai lavori necessari al ripristino del servizio elettrico (art. 45, d.l. n. 18 conv. l. 27/2020).....	58
Formazione nel settore ferroviario (art. 208, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	58
Formazione nelle Forze armate, nelle Forze di polizia e nel Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 260, d.l. n. 34/2020).....	59
Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici.....	59
Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi.....	61
A) Indennità marzo 2020 (artt. 27-31, 38, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	61
B) Indennità aprile 2020 (art. 84, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	62
C) Indennità maggio 2020 (art. 84, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	63
D) Indennità per i lavoratori sportivi	64
a) Marzo 2020 (art. 96, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	64
b) Aprile e maggio 2020 (art. 98, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	64
c) Giugno 2020 (art. 12, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	65
d) Novembre 2020 (art. 17, d.l. n. 137/2020)	65
E) Indennità per magistrati onorari (art. 119, d.l. n. 18/2020, conv. l. n. 27/2020).....	66
F) Indennità aggiuntiva per collaboratori, lavoratori autonomi e professionisti operanti nelle ex "zone rosse" (art. 44-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	66
G) Indennità per lavoratori domestici (art. 85, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	66
H) Nuova indennità per i lavoratori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo e per altri lavoratori stagionali	67

a) Nel decreto-agosto (art. 9, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	67
b) Nel decreto-ristori (art. 14, d.l. n. 137/2020)	68
I) Indennità maggio 2020 per i pescatori autonomi	69
J) Indennità giugno e luglio 2020 per i lavoratori marittimi (art. 10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	69
Indennità per i lavoratori in aree di crisi industriale complessa e per emergenze territoriali	69
Regione Sicilia (art. 1-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	69
Regione Campania (art. 1-ter, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	70
Regione Liguria (art. 94-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	70
Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus (art. 42, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	70
INPGI	71
Invalità civile e <i>handicap</i>	71
Accertamento degli stati invalidanti e di handicap (art. 29-ter, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	72
Lavoratori con figli disabili	72
Assenze dal lavoro (art. 47, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	72
Lavoratori frontalieri (art. 103-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	72
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza	73
Nozione e discipline.	73
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti privati.	73
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici	75
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici, oltre l'emergenza.	76
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari.	77
Lavoratori disabili, affetti da particolari patologie o immunodepressi (c.d. "fragili"), o con familiari disabili o immunodepressi (artt. 26 e 39, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 90, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; art. 21-ter, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	77
Lavoratori del settore privato con figli minori di 14 anni – Assenze sino al 14 settembre 2020 (art. 90, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	78
Genitori di figli minori di 14/16 anni in quarantena o con attività didattica a distanza (art. 21-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).	79
Lavoro in agricoltura	80
Contratti a termine nel settore agricolo con percettori di prestazioni di disoccupazione, ammortizzatori sociali o Reddito di cittadinanza (art. 94, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	80
Prestazioni lavorative in favore di imprese agricole (art. 105, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020) .	80
Lavoro irregolare	80
Lavoro marittimo.	80
Lavoro nel settore aereo	81
Trattamento economico minimo per il personale del settore aereo (art. 203, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	81
Fondo compensazione danni settore aereo (art. 198, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	82
Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e CIGS per crisi.	82
Lavoro portuale	83
Lavoro sportivo.....	83
Interventi in favore degli sport femminili (art. 12-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	83
Licenziamenti	84
"Blocco" dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato.	84
a) Primo "blocco" (art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	84

b) Proroghe sino al 31 gennaio 2021 (art. 14, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020; art. 12, d.l. n. 137/2020)	85
Conseguenze del licenziamento intimato in violazione del “blocco”	87
Revoca dei licenziamenti per g.m.o.	88
Inidoneità alla mansione e divieto di licenziamento (art. 83, d.l. n. 34 conv. l. n. 77/2020)	88
Malattia e assenze equiparate	89
Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (c.d. lavoratori fragili) (art. 26, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	89
Certificazione di malattia da COVID-19 (art. 26, co. 6, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	90
Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti privati (art. 26, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	90
Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	91
Ricovero ospedaliero e trattamento economico dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	91
Orario di lavoro	92
Osservatorio del mercato del lavoro (art. 99, d.l. n. 34 conv. l. n. 77/2020)	92
Patronati	92
Pensioni e età di pensionamento	93
Maggiorazione sociale delle pensioni (c.d. “incremento al milione”) a favore di soggetti disagiati (art. 15, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	93
Prepensionamenti nel settore dell’editoria (art. 27, co. 3-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	93
Permessi	94
Permessi per assistenza a familiari con handicap grave (art. 24, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	94
Permessi per i sindaci (art. 25, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	94
Personale sanitario	94
Orario di lavoro (art. 5-sexies, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	95
Retribuzioni	95
Medici convenzionati (art. 38, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	95
Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il collocamento in quiescenza (art. 12, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 30-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	95
Pensione quota 100 (art. 2-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	96
Iniziativa di solidarietà in favore dei familiari degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e operatori socio-sanitari deceduti a causa del contagio (art. 22-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	96
Pesca	96
Regime previdenziale dei soci di cooperative della pesca (art. 10-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	96
Pignoramenti su stipendi e prestazioni previdenziali (art. 152, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	97
Precariato nelle pubbliche amministrazioni (art. 4-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	97
Premio ai lavoratori dipendenti (art. 63, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	97
Prepensionamenti nel settore dell’editoria	98
Prescrizione dei contributi previdenziali (art. 37, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	98
Prescrizione e decadenza	98
Procedimenti e atti amministrativi	98
Semplificazioni	98
a) Autocertificazioni (art. 12-bis, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	98

b) Provvedimenti autorizzativi di competenza dell'Ispettorato del lavoro. Lavoro dei minori, spettacolo e altri (art. 12-bis, co. 1, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	99
c) Gestione da remoto dei procedimenti di competenza dell'Ispettorato del lavoro. Convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali e altre procedure amministrative o conciliative (art. 12-bis, co. 1, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	99
d) Identità digitale e SPID (art. 24, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	99
Sospensione dei termini e proroga della validità di atti amministrativi (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 37, d.l. n. 23/2020)	100
Procedimenti disciplinari per i dipendenti pubblici (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 37, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	101
Procedure concorsuali nel lavoro pubblico e privato	101
Processo civile – Cause di lavoro e previdenza	102
Processo pensionistico avanti alla Corte dei conti.....	105
Professori e ricercatori universitari.....	106
Quarantena	106
Reddito di emergenza – Rem	106
a) L'istituzione del REM e le "quote" originariamente previste (art. 82, d.l. n. 34, conv. L. n. 77/2020)	106
b) La quota-REM nel decreto-agosto (art. 23, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	108
c) Le quote-REM di novembre e dicembre 2020 (art.14,d.l. n. 137/2020)	108
Responsabilità del datore di lavoro per infezione contratta dai lavoratori	108
Responsabilità erariale (art. 21, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)	108
Retribuzioni dei dipendenti pubblici	109
Ripetizione di indebiti (art. 150, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).....	109
Salute e sicurezza sul lavoro	110
Quadro normativo e principi di riferimento	110
Protocolli anticontagio e linee guida.....	112
a) In generale e in rapporto all'obbligo di sicurezza e alle responsabilità del datore di lavoro	112
b) Protocollo 24 aprile 2020.....	114
Discipline particolari	114
a) Lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale e mascherine chirurgiche	114
b) Pratiche e attrezzature medico-radiologiche (art. 39, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	115
c) Profilassi per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 73-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	115
d) Strutture per anziani e soggetti fragili (art. 1-ter, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	115
e) Quarantena precauzionale: deroghe (art. 14, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	115
f) Uffici giudiziari	115
g) Dispositivi di protezione individuali	115
Stanziamenti e agevolazioni per l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto al contagio.	115
Sanzioni amministrative (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	116
Sgravi contributivi.....	116
Somministrazione di lavoro.....	116
Proroghe e rinnovi in deroga al d.lgs. n. 81/2015.....	117
Superamento del limite massimo di 24 mesi di utilizzazione del lavoratore in missione (art. 8, co. 1-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)	117
Sospensione dell'attività e forzosa proroga del termine	117
Somministrazione irregolare (art. 80-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	117
Sorveglianza sanitaria dei lavoratori.....	118
Sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori fragili (art. 83, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	118

Sorveglianza sanitaria nel settore agricolo (art. 78, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	118
Stato di emergenza	119
Durata	119
Termine di efficacia delle disposizioni che rinviando alla durata dello stato di emergenza. ...	119
Termini degli adempimenti e dei pagamenti relativi ai contributi previdenziali e assistenziali.	119
A) Differimento della scadenza del 16 marzo 2020 per tutti i pagamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni (art. 60, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 21, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	120
B) Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle “zone rosse” – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020 (art. 5, d.l. n. 9/2020)	120
C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 (art. 61, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	120
D) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo – Scadenze 2 marzo / 31 maggio 2020 (art. 61, co. 5, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	122
E) Sospensione dei termini di pagamento per le imprese florovivaistiche – Scadenze 2 marzo / 15 luglio 2020 (art. 78, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).	122
F) Sospensione degli adempimenti e versamenti fiscali e contributivi per imprese, artisti e professionisti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro – Scadenze 8 / 31 marzo 2020 (art. 62, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	122
G) Sospensione dei versamenti fiscali e contributivi – Scadenze aprile / maggio 2020 (art. 18, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020).....	123
H) Differimento dei pagamenti dei versamenti contributivi per i lavoratori domestici – Scadenze 23 febbraio / 30 giugno 2020 (art. 37, d.l. n. 18/2020)	124
I) Sospensione dei termini di versamento relativi agli avvisi di addebito INPS e ai carichi affidati all'agente della riscossione	124
J) Proroghe in favore dei territori di Lampedusa e Linosa (art. 42-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).....	125
K) Sospensione dei versamenti contributivi di competenza del mese di novembre 2020, per i settori interessati dalle restrizioni imposte dal d.p.c.m. 24 ottobre 2020 art. 13, co. 1, d.l. n. 137/2020).....	125
Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali	125
Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative (art. 34, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	126
Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL (art. 42, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)	126
Trasferimento d'azienda (art. 80, co. 1-bis, d.l. n. 34/2020, conv. l. n. 77/2020)	126
Trattamenti economici dei dipendenti pubblici	126
Vigilanza e contrasto al lavoro irregolare.....	127
Avvalimento Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro e vigilanza nella fase di riavvio delle attività produttive (art. 100, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)	127
Contrasto all'immigrazione e al lavoro irregolare (art. 103, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)...	127
Volontariato	128
Welfare aziendale	128

INTRODUZIONE

Quando, all'indomani dell'emanazione del decreto n. 18 del 17 marzo scorso, mi apprestavo a redigere un "Vademecum" delle norme in materia di lavoro e previdenza contenute in quel provvedimento, non era certo immaginabile quanto sarebbe accaduto nelle settimane e nei mesi successivi.

Il diffondersi della pandemia ha portato, sta portando e porterà con sé conseguenze su ogni aspetto della realtà economica e sociale e sul vissuto di singoli e comunità. Ci attende sicuramente una realtà nuova, i cui tratti, oggi, possiamo, al più, solo intuire.

Il lavoro e il welfare sono senza dubbio al centro di questa "tempesta perfetta".

E sono anche al centro delle preoccupazioni di un Governo-legislatore, che nel frattempo ha prodotto – e sta continuamente implementando – una giungla normativa nella quale districarsi è cosa tutt'altro che agevole.

Di fronte a tale realtà, ho ritenuto che insistere nel proposito di rendere leggibile e, se possibile, anche comprensibile quella "giungla", potesse essere utile per tutti coloro, me compreso, per i quali il diritto "scritto" non può prescindere da quello "vissuto dentro" i rapporti lavorativi, le relazioni sindacali, il contenzioso gestito fuori e dentro le aule giudiziarie, e in ogni altra occasione nella quale sia richiesto di attribuire a ogni disposizione, anche a quella più incomprensibile, un significato concreto.

E' in funzione di tale esigenza di concretezza, della quale queste pagine sono espressione, che si colloca la scelta di rincorrere caparbiamente (potrei dire giorno per giorno) non solo l'evoluzione delle normative, ma anche quella delle prassi amministrative, quali risultanti dalla alluvionale produzione di circolari, messaggi, note e affini. Ignorare tali atti, che ormai svolgono una funzione interpretativa – e non di rado integrativa o addirittura creativa – delle discipline, avrebbe infatti reso l'intero lavoro irrimediabilmente lacunoso.

Nell'attuale versione, aggiornata al c.d. "decreto ristoro" n. 137/2020, e fortemente implementata rispetto alle precedenti già diffuse in rete, ho ritenuto che la denominazione "Glossario" fosse la più idonea a definire l'elaborato, nel quale l'esposizione è organizzata sulla base delle voci e sottovoci elencate nell'ampio Sommario iniziale: criterio che, allo stato, mi è sembrato il più idoneo a consentire un concreto e sufficientemente rapido esame dell'ardua congerie normativa.

Nel formato digitale, ogni voce / sottovoce di detto Sommario costituisce anche il link che consente l'immediato passaggio alla trattazione dell'argomento.

Nel testo e nelle relative note, invece, i numerosi rinvii alle voci / sottovoci che trattano argomenti collegati sono segnalati con il simbolo →.

Ringrazio il Gruppo delle Conversazioni sul lavoro del Convento di San Cerbone, ed in particolare l'avv. Vincenzo Antonio Poso, per aver ospitato questo lavoro.

Un ringraziamento particolare va infine alle colleghe Caterina Fabbrizio e Luisa Surdi, alle quali va tutta la mia gratitudine, per avermi consentito, grazie a una lettura attenta e rigorosa dell'elaborato, già durante le sue fasi preparatorie, di rettificare o chiarire più di un importante aspetto.

Macerata, 31 ottobre 2020

DISCIPLINE: FONTI NORMATIVE E PRASSI AMMINISTRATIVE

ACQUISTI DI BENI E SERVIZI INPS E INAIL

Per consentire lo sviluppo dei servizi finalizzati all'erogazione delle prestazioni destinate a contenere gli effetti negativi sul reddito dei lavoratori derivanti dall'emergenza epidemiologica, gli artt. 101 e 102, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, incrementano le dotazioni finanziarie per acquisto di beni e servizi in favore, rispettivamente, di INPS e INAIL.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Assunzioni a tempo indeterminato (art. 6, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Ai sensi dell'art 6, co. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, i datori di lavoro che assumono dipendenti a tempo indeterminato, dopo il 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del provvedimento) e sino al 31 dicembre 2020, fruiscono dell'«esonero» dal versamento dei contributi previdenziali (ma non dei premi INAIL) a loro carico, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione.

Il beneficio spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine, realizzatasi successivamente al 15 agosto: il co. 3 non prevede esplicitamente un termine finale, ma sembra di dover ritenere che tale stabilizzazione debba comunque realizzarsi entro il 31 dicembre 2020.

L'esonero, definito «totale», è in realtà soggetto al limite massimo di importo di € 8.060 «su base annua, riparametrato e applicato su base mensile».

Il cumulo del beneficio con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente è consentito nel limite della contribuzione dovuta (co. 3).

Il beneficio – che non incide sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – è riconosciuto dall'ente previdenziale nel limite delle risorse stanziato: una volta raggiunto detto limite «non sono adottati altri provvedimenti concessori» (co. 4).

Sono esclusi il settore agricolo, i contratti di apprendistato e i rapporti di lavoro domestico.

Sono altresì esclusi i rapporti instaurati con lavoratori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, siano stati parte di un rapporto a tempo indeterminato «presso la medesima impresa»: così si esprime il co. 2, in evidente mancanza di coordinamento con il co. 1, il quale, nell'istituire lo sgravio, utilizza invece la più ampia nozione di «datori di lavoro».

Assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e negli stabilimenti termali (art. 7, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 7, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, richiama la disciplina dell'«esonero contributivo» per le → *Assunzioni a tempo indeterminato* di cui al precedente art. 6, per estenderla alle assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. La durata del beneficio è in questo caso pari alla durata del contratto, con il limite massimo di 3 mesi.

Per l'ipotesi in cui il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato, la norma dichiara applicabile la disciplina del citato art. 6: sembra pertanto che, in questo caso, i due benefici si cumulino, e dunque si possa giungere sino alla durata complessiva di 9 mesi.

L'efficacia di tale disciplina – dichiaratamente adottata ai sensi della sez. 3.1. della → *Comunicazione della Commissione europea recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"*, e soggetta ai limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione – è subordinata all'autorizzazione della Commissione stessa, ai sensi dell'art. 108, par. 3, TFUE.

Datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale

Esonero contributivo ex art. 3, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020

«In via eccezionale», l'art 3, co. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha istituito un «esonero contributivo» in favore dei datori di lavoro privati, esclusi quelli del settore agricolo, i quali, nei mesi di maggio e giugno 2020, abbiano già fruito dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ma che poi non richiedano le ulteriori sospensioni / riduzioni di orario disciplinate dall'art. 1 del medesimo decreto n. 104¹.

In base all'ultimo periodo dello stesso co. 1, il beneficio «può» essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che, sempre ai sensi degli artt. 19 e ss. del decreto n. 18 e successive modifiche, abbiano richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche in parte, successivamente al 12 luglio 2020. La finalità di tale precisazione è quella di evitare le incertezze che potrebbero derivare dalla previsione dell'art. 1 del decreto n. 104, per la quale detti periodi, ancorché autorizzati ai sensi delle norme precedenti, sono computati nelle 9+9 settimane previste dal nuovo provvedimento²: pertanto, in caso di fruizione di tali periodi, l'agevolazione spetta, a condizione che non siano state presentate nuove richieste ai sensi del medesimo decreto n. 104.

L'agevolazione – che non incide sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – consiste in uno sgravio dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ma non dei contributi INAIL) «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 (...), riparametrato e applicato su base mensile»³.

Il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalle normative vigenti è consentito nel limite della contribuzione dovuta (co. 4).

L'efficacia della disciplina – introdotta ai sensi della sez. 3.1. della → *Comunicazione della Commissione europea recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”*, e soggetta ai limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione – è subordinata all'autorizzazione della Commissione stessa, ai sensi dell'art. 108, par. 3, TFUE⁴.

Qualora il datore di lavoro beneficiario intima recessi in violazione del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, imposto dall'art. 14 del medesimo decreto n. 104, lo sgravio è revocato «con efficacia retroattiva» e nel contempo risulta preclusa la possibilità di chiedere l'integrazione salariale di cui all'art. 1 del provvedimento⁵.

L'art. 12, co. 15, d.l. n. 137/2020, ha da ultimo consentito di rinunciare all'agevolazione, al fine di fruire dei nuovi periodi di integrazione salariale previsto per il periodo 16 novembre 2020 / 31 gennaio 2021⁶.

¹ La rubrica della norma, che parla di «cassa integrazione», è evidentemente imprecisa, in quanto dal testo dell'articolo si evince che il riferimento non è solo alla cassa, ma a tutte le integrazioni salariali erogate con la causale COVID-19 (→ *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto /integrazioni salariali*).

² → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto /integrazioni salariali. Cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario “COVID-19”. b) Durata.*

³ Per l'individuazione di alcune voci di contribuzione escluse, e per i criteri di calcolo v. circ. INPS n. 105/2020.

⁴ Circ. INPS n. 105/2020 richiama inoltre l'art. 53, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, per il quale, se un soggetto è obbligato, in esecuzione di una decisione della Commissione europea, a restituire aiuti già percepiti, i nuovi aiuti gli vengono attribuiti «al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione».

⁵ Su tali profili v. quanto ulteriormente osservato in → *Licenziamenti. Conseguenze del licenziamento intimato in violazione del “blocco”*.

⁶ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto /integrazioni salariali. Cassa integrazione ordinaria*

Esonero contributivo ex art. 1, d.l. n. 137/2020

L'alternativa tra accesso alle integrazioni salariali e «esonero contributivo» è stata riproposta dall'art. 12, d.l. n. 137/2020.

Ai datori di lavoro che non richiedono i nuovi periodi previsti dal co. 1, il co. 14 di detto articolo, «riconosc[e] l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'art. 3» del decreto n. 104, «per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile, per un periodo massimo di 4 settimane, fruibili entro il 31 gennaio». Rimangono esclusi i datori di lavoro del settore agricolo.

La norma, che parla di «ulteriore periodo», sembra configurare lo sgravio quale mero prolungamento del precedente (ancorché, in questo caso, l'importo rimanga fermo al corrispondente delle ore di integrazione salariale fruiti, mentre in precedenza veniva concesso il «doppio»): se tale interpretazione fosse confermata, rimarrebbero esclusi i datori di lavoro che, già autorizzati alle integrazioni salariali ex art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, non intendano tuttavia accedere agli ulteriori periodi di cui art. 12, co. 1, d.l. n. 127/2020.

E' invece, dedicato ai datori di lavoro che già «abbiano richiesto l'esonero» del decreto n. 104, il co. 15 dello stesso art. 12, d.l. n. 137/2020, che consente loro di «rinunciare [al beneficio] per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo».

Anche l'efficacia della nuova agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, par. 3, TFUE e della già citata Comunicazione-quadro sugli aiuti di stato per l'emergenza COVID.

Aree svantaggiate (art. 27, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 27, co. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha previsto agevolazioni contributive finalizzate a contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e a garantire la tutela dei livelli occupazionali.

L'ambito territoriale di applicazione è stato definito «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% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale». Sono state in tal modo comprese le regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Lo sgravio – che come sempre non incide sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – è pari al 30% dei contributi previdenziali (ma non dei premi INAIL) dovuti dai datori di lavoro privati, compresi quelli che contribuiscono alla gestione sostitutiva dell'INPGI⁸

L'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, nel rispetto della → *Comunicazione della Commissione europea recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”*, ma è subordinata alla autorizzazione della Commissione stessa,

Ne sono esclusi il settore agricolo e il lavoro domestico.

e assegno ordinario “COVID-19”. b) Durata.

⁷ Circ. INPS n. 122/2020.

⁸ Sulla rendicontazione degli oneri da parte dell'INPGI v. le modifiche all'articolo apportate dalla legge di conversione.

Decontribuzione di accompagnamento degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dei Piani Nazionali di Riforma (art. 27, co. 2, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, l'art. 27, co. 2, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha previsto che, entro il 30 novembre 2020, con decreto del Presidente del Consiglio, su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale e del Ministro del lavoro e di concerto con il Ministro dell'economia e quello per gli affari europei, siano individuati le modalità ed 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.

Filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura

Periodo 1° gennaio / 30 giugno 2020 (art. 222, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Tra le varie misure introdotte dall'art. 222, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, per favorire il rilancio produttivo e occupazionale delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura e superare le conseguenze economiche derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, il co. 2 della norma ha previsto in favore dei datori di lavoro «appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura», un «esonero straordinario» dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a loro carico, dovuti per il periodo 1° gennaio / 30 giugno 2020. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il d.m. lavoro 15 settembre 2020 ha individuato le imprese beneficiarie, indicando i relativi codici ATECO.

Mensilità novembre 2020

L'art. 16, co. 1, d.l. n. 127/2020, concede alle aziende delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese quelle di produzione della birra, un nuovo «esonero» dal versamento dei contributi a carico dei datori di lavoro (ma non dei premi INAIL) relativi al mese di novembre 2020.

Il beneficio è esteso agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni, sempre con riferimento alla contribuzione dovuta per detta mensilità (co. 2).

Lo sgravio, che non incide sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, viene riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta, al netto delle altre «agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria» eventualmente spettanti nel periodo di riferimento.

Il co. 4 e 5 della norma dispongono in ordine alle modalità di fruizione, che variano a seconda delle diverse scadenze dei versamenti contributivi, previste dalle discipline del settore agricolo, per le varie categorie di lavoratori alle cui posizioni si applicano le agevolazioni.

L'INPS verifica la corretta fruizione degli sgravi da parte dei contribuenti, sulla base dei rispettivi codici ATECO (co. 6).

Cabotaggio crociere (art. 88, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).

Lo sgravio contributivo previsto dall'art. 6, co. 1, d.l. n. 457/1997, conv. l. n. 30/1998, in favore delle imprese armatrici per i lavoratori marittimi imbarcati su navi iscritte nel Registro internazionale di cui all'art. 1 del medesimo decreto, è stato esteso dall'art. 88, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, alle «imprese armatoriali delle unità o navi iscritte nei registri nazionali che esercitano attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione ed ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito ed assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali».

Le modalità di attuazione del beneficio sono determinate, anche al fine di rispettare il limite dello stanziamento finanziario, da un apposito decreto interministeriale.

Zona franca urbana sisma Centro Italia (art. 57, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 57, co. 6, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha esteso l'arco temporale delle agevolazioni – ed in particolare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (esclusi i premi INAIL) dovuti dai datori di lavoro per i propri dipendenti, nonché dai titolari di reddito da lavoro autonomo per se stessi – fruibili dalle imprese e dai professionisti che intraprendono una nuova iniziativa economica all'interno della zona franca urbana istituita dall'art. 46, d.l. n. 50/2017, conv. l. n. 96/2017, nei comuni delle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria colpiti dal sisma del 2016.

Fermi i limiti e le condizioni previsti dal suddetto art. 46, come modificato dallo stesso art. 57, d.l. n. 104, l'agevolazione è estesa a coloro che intraprendono le attività sino al 31 dicembre 2021. Il periodo esentato viene ora indicato nei 5 anni successivi all'entrata in vigore della l. n. 96; per i professionisti il riferimento è agli anni compresi tra il 2019 e il 2022⁹.

AIUTI ALLE IMPRESE E TUTELA DEL LAVORO

V. anche → *Comunicazione della Commissione europea recante «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza COVID-19».*

Aiuti da Regioni e Province autonome, Enti locali, Camere di commercio, finalizzati a evitare licenziamenti (art. 60, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 60, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 ha previsto che Regioni, Province autonome, altri enti territoriali e Camere di commercio possano adottare, con proprie risorse, misure di aiuto ai sensi della sezione 3.10 della → *Comunicazione della Commissione europea recante «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19»*, le quali, alle condizioni previste dalla stessa Comunicazione, consentendo la parziale copertura dei costi per retribuzioni e contributi a carico di imprese e lavoratori autonomi, siano «destinat[e] ad evitare i licenziamenti durante la pandemia da COVID-19» (co. 1).

Considerati sia il blocco dei → *Licenziamenti* per ragioni economiche imposto nel settore privato, sia il fatto che, nel frattempo, i datori di lavoro in condizioni di esubero hanno acceduto agli → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto*, poco si comprende l'inciso secondo il quale «l'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari può essere retrodatata al 1° febbraio 2020». Sembra infatti che, a rigore, simili misure possano perseguire la finalità indicata, solo quando sia venuto meno il divieto di intimare i recessi.

Detti aiuti, da assegnare «alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia», vanno invero concessi, per un periodo non superiore a 12 mesi, e nella misura massima dell'80% del costo dei salari e dei contributi, «per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia».

Tali sovvenzioni – per le quali si impone che «il personale che ne beneficia [*rectius*: il personale per il quale il datore di lavoro riceve il beneficio] continui a svolgere in modo continuativo l'attività per tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto» – non possono in alcun caso consistere in trattamenti di integrazione salariale (co. 4 e 7).

Le stesse possono essere combinate sia con altre misure di sostegno all'occupazione, «purché il sostegno combinato non comporti una sovracompensazione dei costi salariali relativi al personale interessato», sia con i differimenti dei → *Termini degli adempimenti e dei pagamenti relativi ai contributi previdenziali e assistenziali e delle imposte* (co. 6).

⁹ Mess. INPS n. 3674/2020.

L'operatività di tali aiuti è sottoposta all'autorizzazione della Commissione UE, e alle ulteriori condizioni previste dai successivi artt. da 61 a 64.

Aiuti per imprese di distribuzione carburanti (art. 40, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L' art. 40, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha previsto la concessione di un contributo commisurato al costo degli oneri previdenziali e assistenziali (ma non dei premi INAIL) dovuti sulle retribuzioni da lavoro dipendente per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020, da microimprese e piccole e medie imprese, aventi sede in Italia, che gestiscono il servizio di distribuzione autostradale di carburanti, attive e in regola con i versamenti contributivi al 1° marzo 2020. Sono escluse le gestioni dirette degli impianti da parte delle società petrolifere integrate alla raffinazione e le gestioni unitarie delle attività petrolifere e di ristorazione.

Il contributo – istituito in considerazione del mantenimento del servizio durante il periodo di emergenza, pur in presenza di calo considerevole della domanda di carburanti – è erogato dal Ministero dello sviluppo economico mediante riparto proporzionale delle risorse disponibili tra le domande ammissibili.

Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e prosecuzione dell'attività di impresa (art. 43, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Per fruire degli interventi del Fondo – costituito presso il MISE per consentire il salvataggio e la ristrutturazione delle imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale iscritte nel registro di cui all'art. 185-bis, d.lgs. n. 30/2005 – l'art. 43, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, chiede di indicare le azioni previste «per ridurre gli impatti occupazionali, ad esempio attraverso incentivi all'uscita, prepensionamenti, riallocazione di addetti all'interno dell'impresa o del gruppo di appartenenza dell'impresa».

Il comma 2-bis della norma, inserito dall'art. 60, co. 2, lett. c), d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha disposto che, nelle ipotesi di autorizzazione della proroga di 6 mesi della cassa integrazione ex art. 44, d.l. n. 109, conv. l. n. 130/2018, il Fondo interviene per i costi che la società deve sostenere in relazione alla proroga medesima ed indipendentemente dal numero dei dipendenti della società interessata. In tali casi, però, «la procedura di licenziamento già avviata deve intendersi sospesa per il periodo di operatività della proroga della cassa integrazione per consentire la finalizzazione degli esperimenti di cessione dell'attività produttiva».

Garanzia SACE e livelli occupazionali (art. 1, d.l. n. 23/2020, conv. l. n. 40/2020)

Tra le condizioni richieste per la concessione della garanzia di SACE s.p.a. sui finanziamenti di cui all'art. 1, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, compare l'assunzione, da parte dell'impresa, dell' «impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali» (co. 2, lett. l).

Per le imprese con oltre 5000 dipendenti o con fatturato superiore a 1,5 miliardi, la garanzia è stata subordinata all'emissione di un decreto del MEF, il quale valuta, tra l'altro, anche l'«impatto sui livelli occupazionali e mercato del lavoro» (co. 7, lett. d)).

Nella dichiarazione sostitutiva per le richieste di nuovi finanziamenti di cui all'art. 1-bis dello stesso decreto n. 23, va anche attestato che «ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. n), il finanziamento coperto dalla garanzia è richiesto per sostenere costi del personale, investimenti o capitale circolante impiegati in stabilimenti produttivi e attività imprenditoriali che sono localizzati in Italia».

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO / INTEGRAZIONI SALARIALI

V. anche: → *Aiuti alle imprese e tutela del lavoro. Fondo per la salvaguardia dei livelli occu-*

pazionali e prosecuzione dell'attività di impresa, → Condizionalità, → Indennità per i lavoratori in aree di crisi industriale complessa e per emergenze territoriali → Lavoro nel settore aereo. Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e CIGS per crisi.

Nella giungla dei provvedimenti dedicati all'emergenza, un ruolo di primo piano è affidato alle integrazioni salariali che, a fronte dell'imposizione del temporaneo "blocco" dei → *Licenziamenti* per motivi economici, nel settore privato consentono la sospensione della quasi totalità dei rapporti di lavoro subordinato.

Le nuove norme – che contengono importanti deroghe alla disciplina del d.lgs. n. 148/2015 – si caratterizzano tutte per la circoscritta efficacia temporale e per consentire la fruizione degli interventi nei soli limiti delle risorse finanziarie stanziare.

Tali risorse, messe a disposizione dallo Stato, realizzano una generalizzata forma di fiscalizzazione dei relativi oneri che, anche sotto tale profilo, introduce una deviazione di non poco rilievo, rispetto ai principi ispiratori della riforma del 2015.

In realtà, le discipline si caratterizzano soprattutto per un eccezionale disordine: orientarsi nel groviglio delle disposizioni risulta infatti difficile e impone di fare costante riferimento ai chiarimenti e alle vere e proprie "integrazioni" – talora particolarmente creative – provenienti da una prassi amministrativa peraltro anch'essa ormai caratterizzata da un tracimante numero di circolari, messaggi e quant'altro.

Le prime norme, introdotte dagli artt. 19 e segg., d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, sono state ripetutamente modificate dai decreti successivi, ed in particolare dal testo del d.l. n. 34/2020, risultante dalla legge n. 77 di conversione, che ha riproposto anche importanti disposizioni già anticipate dall'abrogato d.l. n. 52/2020¹⁰.

Sono quindi intervenuti il d.l. n. 104, conv. l. n.126/2020 e, da ultimo, il d.l. n. 157/2020, emanato pressoché in contemporanea con l'entrata in vigore delle nuove limitazioni imposte a molte attività economiche dal d.p.c.m. 24 ottobre 2020, i quali, nel disporre il prolungamento degli interventi sino al 31 gennaio 2020, li hanno però assoggettati, in molti casi, ai costi della contribuzione addizionale: è così venuta meno quella "gratuità" prevista dai precedenti provvedimenti che, pienamente giustificata dal contesto, comunque costituiva ulteriore deviazione dai principi ispiratori del decreto n. 148.

Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"

a) Causale e ambito di applicazione

L'art. 19, d.l. 18 conv. l. n. 27/2020, ha istituito la causale "emergenza COVID-19"¹¹, per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e all'assegno ordinario erogato dal FIS, nonché dai → *Fondi di solidarietà bilaterali* e dai → *Fondi di solidarietà bilaterali alternativi*, in favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica.

In realtà la riconducibilità all'evento è sostanzialmente presunta; né è richiesta, a differenza di quanto previsto per l'intervento ordinario dall'art. 11, d.lgs. n. 148/2015, la verifica della transitorietà e non imputabilità¹².

Per tale causale sono beneficiari dell'assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al FIS con più di 5 e sino a 15 dipendenti (art. 19, co. 5), ai quali, in via generale, l'art. 29,

¹⁰ Il decreto n. 52 è stato abrogato dall'art. 1 della stessa l. n. 77/2020, che ha però disposto la salvezza degli atti adottati e degli effetti realizzati da quel provvedimento.

¹¹ Codificata dall'INPS come "COVID-19 nazionale" per distinguerla dai trattamenti già previsti per i territori di cui al d.l. n. 9/2020 (circ. nn. 38 e 47/2020). L'art. 1, co. 2, l. n. 27/2020, di conversione del decreto n. 18, ha abrogato il decreto n. 9, facendo però salvi gli atti adottati e gli effetti realizzati da quel provvedimento.

¹² Non è quindi neppure richiesta la relazione tecnica ex art. 2, d.m. n. 95442/2016: circ. INPS nn. 47, 84 e 115/2020.

d.lgs. n. 148/2015, concede invece il solo assegno di solidarietà¹³.

Dal trattamento CIGO sono invece esclusi i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione dell'intervento ordinario ex art. 10, d.lgs. n. 148/2015, ancorché soggetti all'intervento straordinario, i quali però accedono alla → *Cassa integrazione in deroga*.

b) Durate

Della complessa (e confusa) successione delle norme regolatrici conviene riferire, schematicamente, come segue.

b/1) L'art. 19, co. 1, del decreto n. 18 aveva inizialmente previsto che i periodi di fruizione riferiti alla causale in esame non potessero superare le 9 settimane, collocate nel periodo 23 febbraio / 31 agosto 2020.

b/2) L'art. 68, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha riscritto la norma, innanzitutto consentendo, dopo l'integrale fruizione delle suddette 9 settimane, di richiederne altre 5, sempre da utilizzare entro il 31 agosto.

La disposizione ha inoltre consentito un «eventuale ulteriore periodo» di 4 settimane, utilizzabile dopo l'integrale fruizione del complessivo periodo di 14 settimane di cui sopra, che inizialmente doveva collocarsi tra il 1° settembre e il 31 ottobre 2020, ai sensi del successivo art. 22-ter, introdotto nel d.l. n. 18 dall'art. 71 dello stesso d.l. n. 34, che ha disciplinato il relativo finanziamento.

L'utilizzabilità di dette ulteriori 4 settimane anche prima del 1° settembre – fermo il limite delle 18 settimane complessive – formalmente limitata dal novellato art. 19, co. 1, del decreto n. 18, ai soli settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche, è stata in realtà estesa dall'art. 70-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, a tutti i «datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane», ai sensi degli artt. 22-quater e 22-quinques del decreto n. 18, anch'essi introdotti dal decreto n. 34 (art. 71).

b/3) Un più ampio periodo di durata era stato, nel frattempo, previsto per le c.d. «zone rosse», e cioè per i comuni già ricompresi nell'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020. La legge n. 27/2020, di conversione del decreto n. 18, ha infatti inserito nell'art. 19 i co. da 10-bis a 10-quater, che hanno consentito ai datori di lavoro con unità produttive situate in detti comuni, nonché a quelli che con unità produttive ubicate altrove, limitatamente ai dipendenti residenti o domiciliati nei comuni medesimi¹⁴, di fruire di un periodo di ulteriori 3 mesi, che corrispondono, secondo quanto chiarito dall'INPS, a complessive 22 settimane: in questi casi, dunque, la fruizione delle ulteriori 5+4 settimane previste dal decreto n. 34 è stata consentita dopo la fruizione di tale primo periodo, per una durata massima complessiva pari a 31 settimane¹⁵.

b/4) E' quindi intervenuto l'art. 1, co. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che a dette 18 (o 31) settimane ha aggiunto ulteriori periodi, formalmente quantificati in 9 settimane, esaurite le quali se ne sono potute aggiungere altre 9¹⁶.

In realtà, l'incremento effettivo dei periodi fruibili risulta minore delle 18 settimane indicate dalla norma.

¹³ Per l'accoglimento delle domande di assegno presentate dai datori di lavoro con meno di 15 dipendenti con unità produttive situate nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, nel vigore del d.l. n. 9/2020, v. mess. INPS n. 1478/2020.

¹⁴ Per tali fattispecie già disponevano gli artt. 13 e 14, d.l. n. 9/2020. Con riferimento ai lavoratori residenti nelle ex zone rosse v. anche l'art. 19, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 (→ *Integrazione salariale per i lavoratori della ex-zone rosse – causale "Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare"*).

¹⁵ Circ. INPS n. 84/2020.

¹⁶ Sulla possibilità di chiedere la conversione della causale in "COVID-19", per i datori di lavoro che, nelle more dell'emanazione del decreto n. 104, avevano richiesto la CIGO o l'assegno ordinario FIS ai sensi del d.lgs. n. 148/2015, v. circ. INPS n. 115/2020.

Il secondo periodo del suddetto art. 1, co. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, dispone invece che le nuove 18 settimane vanno «collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020». Quindi, l'ultimo periodo del medesimo comma aggiunge che «i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati» ai sensi del decreto n. 18 e «collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati (...) alle prime 9 settimane del presente comma».

L'INPS ha opportunamente precisato che tale imputazione si realizza «limitatamente ai periodi successivi alla predetta data»¹⁷.

Si rilevi che la norma non fa neppure riferimento alla effettiva fruizione dell'integrazione salariale, ma solo alla sua autorizzazione: tale disciplina, quindi, a differenza delle precedenti, computa tutti i periodi autorizzati, «senza tenere conto del dato relativo al frutto»¹⁸.

L'accesso ai periodi previsti dal decreto n. 104 è stato consentito «indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo» di quelli già regolati dal decreto n. 18 e successive modifiche¹⁹: pertanto, detto decreto ha consentito di accedere alle 18 settimane delle quali si è detto anche al datore di lavoro che non aveva ancora fruito di alcuna integrazione salariale con causale "CODIV-19".

A chi, invece, in precedenza aveva già fruito di periodi di integrazione salariale, è stato concesso di optare, in alternativa all'invio di una nuova richiesta ai sensi dell'art. 1 del decreto n. 104, di accedere allo sgravio contributivo di cui al successivo art. 3²⁰.

b/5) All'indomani dell'emanazione del d.p.c.m. 24 ottobre 2020 che, a seguito dell'aggravamento della situazione sanitaria, ha imposto nuove restrizioni a carico di varie attività economiche, l'art. 12, co. 1 e 2, d.l. n. 137/2020, ha previsto la concessione di ulteriori 6 settimane, collocate tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, in favore dei datori di lavoro ai quali sia già stato interamente «autorizzato»²¹ tutto il periodo di 18 settimane previsto dal decreto n. 104, nonché dei «datori di lavoro appartenenti ai settori interessati» dalle nuove chiusure e dalle limitazioni delle attività economiche e produttive imposte dal suddetto d.p.c.m.: da quanto si comprende, dunque, questi ultimi possono accedere anche se non hanno richiesto le precedenti 18 settimane.

I periodi già autorizzati, collocati dopo il 16 novembre, sono imputati alle nuove 6 settimane: ancora una volta, quindi, l'ulteriore periodo fruibile finisce per risultare, di fatto, più limitato di quello formalmente previsto dalla legge.

Anche il nuovo decreto consente la scelta tra l'integrazione salariale e le agevolazioni contributive.

Il co. 14 dell'art. 12 ha infatti previsto che i datori di lavoro che non richiedono detti nuovi periodi possano fruire di uno sgravio sulle ore di integrazione salariale già godute nel mese di giugno 2020.

Ai sensi del co. 15, invece, i datori di lavoro che avevano già richiesto lo sgravio previsto dall'art. 3, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, «possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo»²².

c) Procedure

La *procedura sindacale* semplificata imposta dal testo originario dell'art. 19, co. 2, d.l. n. 18/2020 – da svolgere, anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi alla comunicazio-

¹⁷ Circ. INPS n. 115/2020.

¹⁸ Circ. INPS n. 115/2020.

¹⁹ In tal senso anche il mess. INPS n. 3131/2020.

²⁰ → *Agevolazioni contributive. Datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.*

²¹ Anche stavolta, quindi, si prescinde dal dato relativo ai periodi effettivamente fruiti.

²² Su entrambe le disposizioni v. → *Agevolazioni contributive. Datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.*

ne preventiva – , non era più contemplata dal testo convertito dalla l. n. 27, che si era limitato a disporre l'inapplicabilità dell'art. 14, d.lgs. n. 148/2015. Nel riscrivere detto comma, l'art. 68, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha però reintrodotta l'obbligo procedurale, ripristinando la regola originaria²³.

Nulla, sotto tale profilo, è innovata dal d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020: anche nel vigore di detto decreto, quindi, è rimasto l'onere dell'esperimento di detta procedura²⁴.

Per il *procedimento amministrativo* – inapplicabili i termini di cui all'art. 15, co. 2, del decreto n. 148 – la domanda va presentata nel termine che, nella disciplina originaria, era fissato alla fine del 4° mese successivo all'inizio del periodo di sospensione / riduzione dell'attività²⁵.

All'esito delle modifiche introdotte nell'art. 19, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, dall'art. 68, d.l. n. 34/2020, conv. l. n. 77/2020 (a loro volta anticipate dall'abrogato d.l. n. 52/2020), il termine di presentazione è stato imposto a pena «di decadenza», ed è stato fissato, in via generale, alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Allo stesso modo è stato disposto per i periodi disciplinati dall' art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 (co. 5) e dell'art. 12, d.l. n. 137/2020 (co. 5).

Sono nel frattempo intervenute varie proroghe²⁶, all'esito delle quali tutti i termini in scadenza sono stati differiti al 31 ottobre 2020²⁷.

L'art. 19, co. 2-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha infine disposto che, indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto, o comunque recanti errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette, entro il termine di decadenza di 30 giorni «dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente». In via transitoria, la norma ha dichiarato tempestive le domande presentate entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore dell'abrogato d.l. n. 52/2020 (che già aveva previsto tale possibilità di sanatoria), e cioè entro il 17 luglio 2020.

d) Modalità di pagamento della prestazione

L'art. 19, co. 5, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha consentito al datore di lavoro di chiedere all'INPS il pagamento diretto del trattamento o dell'assegno ordinario, senza necessità di documentare le proprie difficoltà finanziarie²⁸.

Ai sensi dell'art. 22-quinques del decreto n. 18, inserito dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020,

²³ Che comunque non impone il raggiungimento di un accordo, neppure per l'assegno ordinario a carico del FIS: circ. INPS n. 84/2020 e mess. n. 2981/2020. Per le richieste ai → *Fondi di solidarietà bilaterali* si deve invece far riferimento alle discipline previste dalle relative fonti istitutive, per le quali l'accordo può risultare necessario.

²⁴ Circ. INPS n. 115/2020.

²⁵ Per gli eventi di riduzione / sospensione iniziati dal 23 marzo 2020, data di pubblicazione di mess. INPS n. 1321/2020, il *dies a quo* coincide con detta data: circ. n. 47/2020,

²⁶ Art. 68, co. 1-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; art. 1, co. 9-10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

²⁷ Art. 1, co. 9-10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 e art. 3, d.l. n. 125/2020; art. 12, co. 7, d.l. n. 137/2020, i quali, però, a rigore fanno riferimento, rispettivamente, ai termini in scadenza sino al 31 agosto e al 10 settembre. L'INPS tuttavia ha considerato prorogati sino al 31 ottobre anche tutti i termini previsti dall'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ivi compresi quelli in scadenza il 30 settembre: mess. n. 3729/2020, richiamando circ. n. 115/2020.

²⁸ La norma fa espresso riferimento al solo assegno ordinario; v. però circ. INPS n. 47/2020, nella quale si osserva, in via generale, e quindi anche per la CIGO, che «in conseguenza della particolare situazione di emergenza (...) le aziende potranno richiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa»; in tal senso anche circ. n. 84/2020.

alle richieste di pagamento diretto presentate a partire dal 18 giugno 2020 si applica la medesima disciplina prevista per la → *Cassa integrazione in deroga* dall'art. 22-*quater*, co. 4, dello stesso decreto n. 18, introdotto dall'art. 71, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020²⁹.

Le discipline via via succedutesi hanno imposto ai datori di lavoro di inviare tutti i dati necessari per il pagamento entro un termine perentorio, che i decreti nn. 104 e 137 hanno fissato «alla fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione».

Tutti i termini in scadenza sino al 30 settembre sono stati comunque differiti al 31 ottobre 2020³⁰.

In caso di mancato rispetto del termine, le discipline prevedono che «il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente»: cosicché, ha precisato l'INPS, «il trattamento non è più erogabile dall'Istituto»³¹.

e) Contribuzione addizionale

Per i periodi richiesti ai sensi dei decreti nn. 18 e 34, i datori di lavoro sono stati esonerati dal pagamento dei contributi addizionali imposti dagli artt. 5, 29 co. 8, e 33 co. 2, d.lgs. n. 148 (art. 19, co. 4, d.l. n. 18, conv. l. n. 77/2020).

Quanto ai periodi disciplinati dall'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, l'esonero è stato applicato a tutti i datori di lavoro per le prime 9 settimane; per le ulteriori 9 settimane sono stati invece esonerati i soli datori i quali, nel primo semestre 2020, abbiano subito, rispetto al corrispondente semestre 2019, una diminuzione del fatturato superiore al 20%; nonché quelli che abbiano «avviato l'attività di impresa»³² dopo il 1° gennaio 2019 (co. 3).

Ai datori di lavoro che, invece, abbiano subito una riduzione di detto fatturato inferiore al 20%, ovvero non abbiano subito riduzione alcuna, per dette ulteriori 9 settimane è stato imposto un contributo addizionale pari, rispettivamente, al 9% o al 18% della retribuzione che sarebbe spettata per i periodi di riduzione / sospensione dell'attività (co. 2)³³.

Allo stesso modo è stato disciplinato il contributo addizionale dovuto per tutti i periodi di cui all'art. 1, d.l. n. 137/2020, che ha però esonerato da detto onere anche i datori di lavoro appartenenti ai settori per i quali il d.p.c.m. ha disposto la chiusura o la limitazione dell'attività (co. 2-3).

f) Ulteriori contenuti della disciplina

Ai sensi dell'art. 19, co. 3, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, i periodi di integrazione salariale con causale COVID-19:

- non sono conteggiati nei limiti massimi di durata imposti dal d.lgs. n. 148/2015 agli artt. 4 (durata complessiva), 12 (durata CIGO³⁴), 29 co. 3 (durata assegno di solidarietà FIS),

²⁹ Mess. INPS n. 3007/2020. Tuttavia, l'art. 22-*quinques* sembra contenere un errore: la norma, pur facendo riferimento alle richieste di integrazione salariale a pagamento diretto, richiama infatti il co. 3 dell'art. 22-*quater*, che regola le nuove modalità di presentazione all'INPS della domanda di trattamento in deroga, mentre gli adempimenti relativi ai pagamenti diretti sono contenuti nel co. 4.

³⁰ Art. 1, co. 9-10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 e art. 3, d.l. n. 125/2020; art. 12, co. 7, d.l. n. 137/2020: come già detto, ancorché tali norme facciano espresso riferimento ai termini in scadenza sino al 10 settembre, l'INPS estende la proroga ai termini in scadenza sino al 30 settembre.

³¹ Mess. INPS n. 3077/2000.

³² La norma "dimentica" i datori di lavoro non imprenditori, che pure possono fruire dell'assegno ordinario FIS.

³³ All'atto della presentazione della domanda amministrativa, il datore è tenuto a autocertificare, ex art. 47, d.p.r. n. 445/2000, la sussistenza dell'eventuale riduzione di fatturato (mess. INPS n. 3525/2020); sulla base di tale dichiarazione l'Istituto – salva comunque ogni successiva verifica, anche mediante scambio di dati con l'Agenzia delle entrate – individua l'aliquota applicabile al contributo addizionale dovuto; in mancanza di autocertificazione l'Istituto applica l'aliquota del 18% (co. 4).

³⁴ Non si applica neppure il limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile di cui al co. 5 dell'art. 12,

30 co. 1 (durata assegno ordinario FIS) e 39 (estensione ai Fondi dei limiti di durata previsti per CIGS e CIGO);

- sono neutralizzati ai fini di eventuali successive richieste di integrazioni salariali.

All'assegno FIS non si applica neppure il tetto aziendale di cui all'art. 29, co. 4, d.lgs. n. 148/2015 (ivi).

La fruizione dei trattamenti, già prevista per i dipendenti in forza al 25 marzo 2020³⁵, a partire dalle 18 settimane disciplinate dal d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 è stata ritenuta applicabile anche ai lavoratori in forza alla data del 13 luglio 2020³⁶. Non trova dunque applicazione l'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 148/2015, che chiede un'anzianità minima di servizio nell'unità produttiva di 90 giorni.

In caso di trasferimento d'azienda o cambio appalto intervenuti successivamente alle date indicate dalle norme, si richiede che alle stesse date i lavoratori fossero alle dipendenze rispettivamente del cedente o del precedente appaltatore³⁷.

Il beneficio è stato dichiarato fruibile anche per i lavoratori regolarizzati a seguito di accesso ispettivo³⁸.

L'INPS ha comunicato che l'eventuale esistenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento delle domande³⁹.

All'intervento si è accompagnato, in applicazione delle regole generali, il riconoscimento della contribuzione figurativa ovvero correlata.

Il decreto n. 34 ha attribuito ai lavoratori fruitori dell'assegno ordinario FIS anche l'assegno per il nucleo familiare⁴⁰.

I trattamenti sono stati sempre concessi nel limite delle risorse finanziarie stanziare (artt. 19, co. 9, e 22-ter, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 1, co. 11, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020; art. 11 e 12, co. 12, d.l. n. 137/2020).

Cassa integrazione in deroga

a) Ambito di applicazione

L'art. 22, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha previsto la cassa integrazione in deroga in favore dei «datori di lavoro del settore privato, inclusi quelli agricoli⁴¹, 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».

Sono dunque esclusi, oltre ai datori di lavoro domestico (co. 2), quelli assoggettati alle discipline della cassa integrazione, del FIS e dei Fondi di solidarietà.

Secondo l'INPS possono tuttavia accedere ai trattamenti in deroga anche i datori che, pur formalmente ricompresi in dette discipline, in concreto non possano comunque fruire di un «ammortizzatore ordinario con causale COVID-19». In particolare l'Istituto ha considerato inclusi i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS e non in quello della CIGO (tra questi anche le imprese commerciali e le agenzie di viaggio con oltre 50 dipen-

d.lgs. n. 148/2015: circ. INPS n. 84/2020.

³⁵ La data, indicata nel 23 febbraio nel testo dell'art. 19, co. 8, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, è stata posticipata dapprima al 17 marzo (data di entrata in vigore dello stesso decreto n. 18) dall'art. 41, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, e poi al 25 marzo 2020 dall'art. 68, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

³⁶ Così l'interpretazione "creativa" di circ. INPS n. 115/2020.

³⁷ Circ. INPS nn. 47, 84 e 115/2020.

³⁸ Parere INL 15 maggio 2020 n. 64.

³⁹ Circ. n. 47/2020, richiamando mess. n. 3777/2019.

⁴⁰ Così l'ultimo periodo del riformulato primo comma dell'art. 19, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; in assenza di tale espressa previsione, l'assegno per il nucleo familiare non spettava: circ. n. 47/2020 cit.

⁴¹ Ma per tale settore v. → *Cassa integrazione nel settore agricolo*.

denti)⁴², e quelli assoggettati ai → *Fondi di solidarietà bilaterali* per i quali non siano stati ancora costituiti i Comitati amministratori.

Il Ministero del lavoro ha riconosciuto il trattamento in deroga anche per i lavoratori «tutto-
ra alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi»⁴³.

b) Durate

Anche per tale trattamento l'art. 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, aveva fissato la durata massima, in via generale, in 9 settimane, fruibili tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020. Ed anche in questo caso sono intervenuti i decreti nn. 34 e n. 104, che hanno incrementato i periodi, rifinanziando gli interventi.

Analogamente a quanto disposto per la CIGO e l'assegno ordinario, l'art. 70, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha modificato il suddetto art. 22, co. 1, del decreto n. 18, concedendo, sino al 31 agosto 2020, ulteriori 5 settimane utilizzabili dai datori di lavoro che avevano interamente fruito delle 9 precedenti⁴⁴, nel rispetto di quanto previsto dai successivi artt. 22-ter e 22-quater, anch'essi inseriti dal decreto n. 34.

E' stata altresì prevista la concessione, sempre ai sensi del combinato disposto degli artt. 22 e 22-ter del decreto n. 18, di ulteriori 4 settimane, egualmente a condizione che i datori avessero interamente fruito, nel periodo precedente, di tutte le 14 settimane a disposizione⁴⁵.

Il decreto n. 34 non ha invece modificato le disposizioni – nel frattempo aggiunte all'art. 22 del d.l. n. 18/2000 dalla l. n. 27 di conversione – che avevano consentito, nei territori più colpiti dall'epidemia, di allungare anche per i trattamenti in deroga l'originario periodo di 9 settimane.

In particolare, il co. 8-bis dello stesso art. 22 ha concesso ulteriori 3 mesi, utilizzabili per le c.d. "zone rosse", e cioè per le unità produttive situate nei comuni di cui all'Allegato A al d.p.c.m. 1° marzo 2020, ovvero per le unità produttive situate altrove, limitatamente ai lavoratori residenti o domiciliati in detti comuni⁴⁶.

Al di fuori dei casi previsti dal comma 8-bis, per le unità produttive situate nelle cd. "regioni gialle", e cioè in Emilia Romagna, Lombardia e Veneto, ovvero per le unità produttive situate altrove, limitatamente ai lavoratori residenti o domiciliati in dette regioni, il comma 8-quater ha invece previsto un periodo aggiuntivo di 4 settimane⁴⁷.

L'INPS ha chiarito che gli ulteriori periodi previsti dal decreto n. 34 (5+4 settimane) possono essere concessi dopo la fruizione delle 22 e 13 settimane riconoscibili, rispettivamente, ai sensi dei suddetti co. 8-bis e 8-quater⁴⁸.

⁴² Circ. INPS nn. 47, 86 e 88/2020 A conferma circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

⁴³ Circ. 8 aprile 2020; circ. INPS n. 882020.

⁴⁴ Il testo del d.l. n. 34/2020, nel richiedere un periodo «già autorizzato» differisce da quello che, nel modificare l'art. 19, co. 1, del d.l. n. 18, ha richiesto un periodo «fruito»; la previsione contenuta nell'art. 70-bis del decreto n. 34, espressamente riferita anche ai trattamenti in deroga, fa però ritenere che, anche in questi casi, le settimane dalla 15° alla 18° siano riconoscibili «esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane» (in tal senso, con riferimento alle disposizioni già contenute nell'abrogato d.l. n. 52/2020, v. anche mess. INPS n. 2489/2020).

⁴⁵ L'utilizzabilità di dette ulteriori 4 settimane anche prima del 1° settembre, che il novellato art. 22, co. 1, ha formalmente previsto per i soli settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è stata anche in questo caso estesa dall'art. 70-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, a tutti i settori; sono rimasti comunque fermi la condizione dell'avvenuta fruizione delle 14 settimane precedenti e il limite complessivo delle 18 settimane.

⁴⁶ Per tali fattispecie già disponeva l'art. 15, d.l. n. 9/2020.

⁴⁷ Per tali fattispecie già disponeva l'art. 17, d.l. n. 9/2020. Con riferimento ai lavoratori residenti in tali Regioni v. anche l'art. 19, d.l. n. 104, d.l. n. 126/2020 (→ *Integrazione salariale per i lavoratori delle ex-zone rosse – causale "Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare"*)

⁴⁸ Mess. INPS n. 2856/2020; circ. n. 86/2020.

La disciplina degli ulteriori periodi previsti dall'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, e dall'art. 12, d.l. n. 137/2020, è quella già illustrata per la CIGO e l'assegno ordinario FIS⁴⁹.

c) Procedure

L'art. 22, co. 1, del decreto n. 18 ha previsto che la concessione del trattamento in deroga sia preceduta da un accordo sindacale, che può essere concluso «anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

Su tale disposizione si sono registrate incertezze interpretative, anche a causa delle non chiare indicazioni provenienti dall'Istituto⁵⁰. Gli accordi-quadro stipulati presso molte Regioni hanno al riguardo previsto soluzioni differenziate: in alcuni casi, infatti, si è ritenuto che la previsione legale fosse soddisfatta con la sola stipula dell'accordo-quadro, e che quindi non fosse necessaria la sottoscrizione di un'intesa a livello aziendale.

Detti accordi-quadro regionali, peraltro, talora hanno disciplinato anche altri importanti profili (quali ad esempio quelli relativi al campo di applicazione), finendo così per svolgere, di fatto, una funzione integrativa della disciplina legale.

La necessità dell'accordo sindacale tra «l'azienda e le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale» è stata ribadita dall'INPS con riferimento alla disciplina del d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020⁵¹.

Lo stesso co. 1 dell'art. 22 ha comunque escluso dall'obbligo dell'accordo sindacale i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti⁵².

Particolarmente complesse risultano le discipline succedutesi in materia di presentazione delle domande.

Per le prime 9 settimane, già previste dall'art. 22, co. 1 del decreto n. 18, i datori di lavoro si sono dovuti rivolgere alle Regioni, le quali «possono riconoscere» il trattamento con propri decreti, dopo aver effettuato la relativa istruttoria⁵³.

Per le aziende «plurilocalizzate», e cioè aventi «unità produttive» in 5 o più Regioni o Province autonome, la competenza è stata attribuita dal Ministero del lavoro, tenuto a pronunciarsi con decreto «per conto delle medesime», similmente a quanto già disposto per precedenti interventi in deroga⁵⁴.

Per le autorizzazioni dei periodi successivi alle suddette prime 9 settimane (eventualmente incrementate ai sensi dell'art. 22, co. 8-bis e 8-quater, d.l. n. 18), disciplinate dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, alle Regioni e al Ministero si è sostituito l'INPS, che ha ricevuto le relative domande a partire dal 18 giugno 2020⁵⁵.

Per le Province autonome di Trento e Bolzano, invece, la competenza è rimasta in capo ai Fondi bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, che hanno ricevuto le risorse e hanno provve-

⁴⁹ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". b) Durata.*

⁵⁰ Sibillina è la precisazione contenuta nella circolare n. 47, punto F), per la quale «Si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1».

⁵¹ Circ. INPS n. 115/2020.

⁵² L'ulteriore esclusione da tale obbligo, già prevista dalla norma in favore dei datori di lavoro «che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19», è stata eliminata dall'art. 70, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

⁵³ Art. 22, co. 4, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; l'INPS provvede invece per l'erogazione e il monitoraggio della spesa: circ. n. 47/2020 cit. Sui criteri di calcolo delle settimane v. mess. INPS n. 2825/2020.

⁵⁴ Art. 20, co. 4, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 2, d.interm. 24 marzo 2020 n. 3 e circ. INPS n. 47/2020 cit., punto H). Circ. Min. lavoro 8 aprile 2020 fa peraltro «riferimento a unità produttive e/o operative» affermando che «rientra[no] nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda»: se si è ben compreso, il Ministero si riferisce anche a unità locali prive di autonomia tecnico-funzionale, ponendosi così in palese contrasto con la nozione di unità produttiva sino ad oggi accolta dalla prassi amministrativa. V. anche mess. INPS n. 2326/2020.

⁵⁵ D.m. 20 giugno 2020 n. 9; circ. INPS n. 86/2020; mess. INPS nn. 2856, 2946, 3121 e 3144/2020.

duto all'erogazione dei trattamenti⁵⁶, anche per gli ulteriori periodi previsti dal suddetto decreto n. 34⁵⁷.

Con le modifiche introdotte dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 (artt. 22, co. 6, e 22-quater, del decreto n. 18), il termine di presentazione della domanda amministrativa è stato fissato, sempre «a pena di decadenza», alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la riduzione / sospensione dell'attività.

Per le discipline dei termini di presentazione delle domande relative ai periodi disciplinati dai decreti n. 104 e n. 157, e per le relative proroghe si rinvia a quanto già illustrato per la CIGO e per l'assegno ordinario⁵⁸.

Come già praticato per il trattamento e l'assegno ordinario, anche per la cassa in deroga la legge n. 77 ha introdotto la possibilità di sanatoria di eventuali errori, prevedendo che, indipendentemente dal periodo di riferimento, 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, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

d) Modalità di pagamento della prestazione

L'art. 22, co. 6, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha disposto che l'erogazione delle prestazioni avvenisse «esclusivamente» mediante pagamento diretto da parte dell'INPS⁵⁹.

Il successivo comma 6-bis, inserito dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha però previsto la possibilità di anticipazione da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 7, d.l. n. 148/2020, ma esclusivamente per le imprese c.d. plurilocalizzate, per le quali, come già ricordato, il trattamento è autorizzato dal Ministero.

Il novellato art. 22, co. 6, del decreto n. 18, ha previsto che 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'INPS, entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In tutti i casi, il pagamento diretto da parte dell'INPS dei trattamenti successivi alle prime 9 settimane è stato subordinato al rispetto delle procedure regolate dall'art. 22-quater, co. 4, d.l. n. 18/2020, inserito dall'art. 71, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, e quindi dai decreti nn. 104 e 157: le discipline, i termini per gli adempimenti e le conseguenze della loro violazione sono gli stessi già illustrati per la CIGO e per l'assegno ordinario⁶⁰.

⁵⁶ Art. 22, co. 5, e art. 22-quater, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; circ. INPS n. 61/2020. Sull'utilizzazione delle risorse finanziarie di varia provenienza, comprese quelle di «fondi provinciali» e dei due suddetti Fondi bilaterali, «anche per la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto alle prestazioni connesse alla perdita dei posti di lavoro previste dalla normativa vigente» v. i co. 5-bis e 5-ter, aggiunti allo stesso art. 22 dalla legge n. 27 di conversione, e il co. 5-quater, aggiunto dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

⁵⁷ Circ. INPS n. 86/2020. Sulle particolari discipline delle dotazioni finanziarie, che hanno previsto anche la destinazione delle risorse non utilizzate ai sensi dell'art. 44, co. 6-bis, d.lgs. n. 148/2015, nonché sull'intervento di «fondi provinciali, anche per la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro previste dalla normativa vigente», v. i co. da 5-bis a 5-quater, inseriti nell'art. 19 dalla l. n. 27 di conversione.

⁵⁸ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". c) Procedure.*

⁵⁹ Per evitare ritardi nell'erogazione, all'indomani dell'emanazione del d.l. n. 18 è stato anche sottoscritto un apposito accordo tra le Parti sociali e l'ABI, finalizzato a consentire ai lavoratori interessati di ricevere in tempi brevi l'importo, o parte di esso, dalla propria banca.

⁶⁰ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". d) Modalità di pagamento.*

e) Contributo addizionale

Anche con riferimento ai trattamenti in deroga, per i periodi concessi ai sensi dei decreti nn. 18 e 34/2020 non è stato richiesto alcun contributo addizionale⁶¹, mentre per i periodi di cui al decreto n. 104 la disciplina è la stessa applicabile alla CIGO e all'assegno ordinario⁶².

f) Ulteriori contenuti della disciplina

La cassa integrazione in deroga è stata riconosciuta per i dipendenti, esclusi i dirigenti⁶³, in forza al 25 marzo 2020⁶⁴ (ovvero al 13 luglio 2020, per i trattamenti ex art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020⁶⁵), con attribuzione agli stessi della contribuzione figurativa e dei «relativi oneri accessori» (art. 22, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020), e in particolare degli assegni al nucleo familiare, «ove spettanti»⁶⁶.

E' stata esclusa l'applicazione delle riduzioni della misura del trattamento, previste per le proroghe della CIG in deroga dall'art. 2, co. 66, l. n. 92/2012⁶⁷.

Anche il trattamento in deroga è stato concesso nei soli limiti delle risorse finanziarie, dapprima assegnate con appositi decreti alle singole Regioni e Province autonome⁶⁸, e quindi, per gli interventi poi autorizzati dall'INPS, all'Istituto stesso⁶⁹.

g) Cassa integrazione in deroga per gli iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (art. 98, d.l. n. 34/2020)

L'accesso alla Cassa integrazione in deroga di cui all'art. 22 del decreto n. 18, per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti, era già stato previsto dall'art. 98, co. 7, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020⁷⁰.

La disciplina viene riscritta dall'art. 2, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che, abrogando la precedente disposizione, inserisce nell'art. 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, il co. 1-bis, il quale consente l'accesso al beneficio per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti i quali, nella stagione sportiva 2019-2020, abbiano percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro⁷¹.

La durata è limitata a un massimo di 9 settimane, fruibili tra il 23 febbraio e il 31 ottobre 2020⁷².

Le domande vanno presentate all'INPS, con le modalità indicate dallo stesso Istituto, che le accoglie nei limiti della dotazione finanziaria.

Le domande già presentate, nel vigore dell'art. 98, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, alle regioni o alle province autonome di Trento e Bolzano, sono da queste autorizzate nei limiti delle risorse loro assegnate.

⁶¹ Circ. INPS n. 86/2020.

⁶² → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". e) Contribuzione addizionale.*

⁶³ Circ. INPS n. 86/2020; va tuttavia rilevato che alcuni accordi-quadro in sede regionale avevano incluso anche gli appartenenti a detta categoria.

⁶⁴ La data del 23 febbraio, prevista dal decreto n. 18, è stata posticipata al 17 marzo dall'art 41, d.l. n. 23, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, e quindi al 25 marzo dal d.l. n. 34/2020. Non si applica quindi la disposizione in materia di anzianità minima di servizio nell'unità produttiva di cui all'art. 1, co. 2, d.l. n. 148/2015: circ. INPS n. 86/2020.

⁶⁵ Circ. INPS n. 115/2020.

⁶⁶ Circ. INPS nn. 86 e 115/2020.

⁶⁷ Circ. INPS nn. 86 e 115/2020.

⁶⁸ Artt. 22 e 22-quater, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 70-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; d.m. 24 marzo 2020 n. 3 e d.m. 20 giugno 2020 n. 9.

⁶⁹ Artt. 22-ter e 22-quater, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, aggiunti dall'art. 71, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; art. 1, co. 11, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020; art. 12, co. 12, d.l. n. 137/2020.

⁷⁰ Circ. INPS n. 86/2020.

⁷¹ Mess. INPS n. 3131/2020 e circ. n. 115/2020.

⁷² Così circ. INPS n. 115/2020.

Il limite di 9 settimane, imposto «per ogni singola associazione sportiva», può essere superato per le associazioni aventi sede nelle regioni c.d. “gialle”, di cui al comma 8-quater dello stesso art. 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, e cioè Emilia Romagna, Lombardia e Veneto, che possono fruire di periodi sino a 13 settimane, nei limiti delle disponibilità finanziarie già assegnate alle medesime regioni.

h) Cassa integrazione in deroga per i giornalisti (art. 193, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 193, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 ha disposto che la Cassa integrazione in deroga, ex art. 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 – pagata dall'INPS anche per i giornalisti dipendenti iscritti alla gestione sostitutiva dell' → INPGI – dà luogo ad accredito della relativa contribuzione figurativa presso quest'ultimo Istituto, che riceve dallo stesso INPS le relative risorse.

i) Risorse residue per i trattamenti in deroga (art. 87, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 87, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha modificato l'art. 1, co. 251 e 253, l. n. 145/2018, disponendo che ai lavoratori che hanno cessato la cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo 1° dicembre 2017 / 31 dicembre 2018 e non hanno diritto alla NASpl, è concessa, per un massimo di 12 mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2020, in continuità con la prestazione in deroga, un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, comprensiva della contribuzione figurativa; non si applicano le disposizioni in materia di anzianità lavorativa minima richiamate dall'art. 2, co. 67, l. n. 92/2012⁷³.

Al relativo onere si fa fronte con i residui delle risorse già a suo tempo assegnate con i provvedimenti richiamati dalla stessa norma alle Regioni e Province autonome, le quali provvedono solo dopo verifica della effettiva disponibilità finanziaria⁷⁴.

Cassa integrazione nel settore agricolo (CISOA).

Per il settore agricolo, l'art. 22, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 77/2020 ha previsto che il trattamento di → *Cassa integrazione in deroga*, «per le ore di riduzione o sospensione dell'attività, nei limiti previsti, è equiparato al lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola».

L'INPS ha però ben presto comunicato che, per gli operai agricoli, la sospensione dell'attività per l'emergenza epidemiologica va inquadrata nell'apposita causale “COVID-19 CISOA”, in quanto la fattispecie deve ritenersi inclusa nella disciplina dei trattamenti previsti per sospensione derivante da intemperie stagionali o «altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori», ai sensi degli artt. 8 e ss., l. n. 457/1972, e 18, d.lgs. n. 148/2015⁷⁵.

L'art. 68, co. 1, lett. e), d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha inserito il comma 3-bis nell'art. 19, d.l. n. 18/2020, confermando l'utilizzabilità del trattamento ordinario CISOA per la causale COVID-19, e disponendone la concessione, in deroga ai normali limiti riferiti al singolo lavoratore e alle giornate lavorative da svolgere nella stessa azienda, 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»; i periodi in tal modo fruiti sono neutralizzati ai fini di successive richieste di CISOA.

A detti periodi si aggiungono quelli dell'art. 1, co. 8, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha invece previsto una durata massima di 50 giorni, computati «nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020⁷⁶: anche in questo caso, dunque, una parte del periodo previsto dal nuovo decreto può risultare “assorbita” da sospensioni già fruiti in precedenza.

Per accelerare le procedure, la competenza all'autorizzazione del trattamento è stata attribuita, in deroga a quanto previsto dall'art. 14, l. n. 457/1972, alla sede INPS territorialmente

⁷³ E cioè l'art. 8, co. 3, d.l. n. 86, conv. l. n. 160/1988, e l'art. 16, co. 1, l. n. 223/1991.

⁷⁴ Per l'ampliamento dell'ambito di applicazione di tale prestazione → *Indennità per i lavoratori di aree di crisi industriale complessa*.

⁷⁵ Circ. n. 47/2020 e mess. n. 1541/2020.

⁷⁶ Mess. INPS 3131/2020 e circ. n. 115/2020.

competente, alla quale la domanda va presentata, sempre a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (così entrambe le discipline).

Tutti i termini in scadenza sino al 31 agosto 2020 sono stati differiti al 31 ottobre 2020 (art. 1, co. 9-10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 e art. 3, d.l. n. 125/2020).

Per i periodi previsti dall'art. 1, co. 8, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, il termine è stato fissato, «in sede di prima applicazione», alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto stesso, e dunque al 30 settembre 2020.

Tutti i periodi riconosciuti – sia ex art. 19, co. 3-bis, del decreto n. 18, sia ex art. 1, co. 8, del decreto n. 104 – sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'art. 8, l. n. 457/1972 (così l'ultimo periodo dello stesso art. 1, co. 8).

L'art. 19, co. 3-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha infine confermato che, «per i dipendenti del settore agricolo ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli», può essere presentata domanda di → *Cassa integrazione in deroga*.

Fondi di solidarietà bilaterali

L'assegno ordinario con causale "COVID-19"⁷⁷, viene erogato anche dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26, d.lgs. n. 148/2015 (art. 19, co. 6-ter, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, nonché decreti successivi), compresi quelli del Trentino e dell'Alto Adige (ivi, co. 7), anch'essi destinatari degli appositi finanziamenti statali⁷⁸.

Il decreto n. 34 ha attribuito ai lavoratori fruitori della prestazione anche l'assegno per il nucleo familiare⁷⁹.

Nel silenzio della legge, l'INPS ha reputato applicabili le procedure previste dalle singole fonti istitutive: pertanto, a differenza di quanto previsto per la CIGO e il FIS, se i regolamenti dei singoli Fondi subordinano l'erogazione dell'assegno ordinario alla stipula di un accordo sindacale, la condizione deve ritenersi operante anche per la nuova fattispecie⁸⁰.

La sospensione delle attività di tutti i Comitati amministratori centrali e periferici dell'Istituto, disposta sino al 1° giugno 2020 dall'art. 41 del decreto n. 18⁸¹, non ha bloccato l'iter di concessione dell'assegno: per i Fondi i cui Comitati erano già stati costituiti, infatti, in tale periodo hanno provveduto i relativi Presidenti, in qualità di Commissari nominati dalla stessa norma⁸².

⁷⁷ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"*.

⁷⁸ Cfr. circ. INPS n. 47/2020 cit., la quale, dopo aver affermato che i Fondi di solidarietà bilaterali erogano la prestazione «nei limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti», subito dopo ha però precisato che «i datori di lavoro (...) non aventi la disponibilità finanziaria (tetto aziendale) ovvero aventi una disponibilità parziale per l'accesso alla prestazione di assegno ordinario, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 19, comma 9». Il principio viene ribadito dalla circ. n. 115/2020: «le domande di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" possono essere accolte prioritariamente considerando i limiti dei tetti aziendali previsti dai decreti interministeriali attuativi dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità o disponibilità parziale per la copertura della prestazione richiesta, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, le aziende potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziato dal decreto-legge n. 104/2020». Sugli stanziamenti iniziali v. anche: art. 19, co. 6-ter, e art. 22-ter, dello stesso decreto n. 18 e d.m. 30 maggio 2020.

⁷⁹ Così l'ultimo periodo del riformulato primo comma dell'art. 19, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; in assenza di tale espressa previsione, l'assegno per il nucleo familiare non spettava: circ. n. 88/2020 cit.

⁸⁰ Circ. INPS n. 47 e 84/2020 e mess. n. 2981/2020. Per ciò che attiene ai singoli Fondi v. anche: per il F. del personale addetto alla riscossione dei tributi erariali, circ. n. 54/2020; per i F. del Trentino e Alto Adige, cui fa riferimento il c. 7 dell'art. 19, la stessa circ. n. 47.

⁸¹ → *Comitati INPS*.

⁸² Mess. INPS n. 1680/2020.

Una particolare situazione è quella dei Fondi per i quali non sono stati ancora costituiti i Comitati Amministratori, e cioè il Fondo di solidarietà bilaterale per il personale del settore dei servizi ambientali⁸³, e il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali⁸⁴: mancando l'organo deputato a deliberare sulla concessione, l'INPS ha affermato che, in tal caso, i datori di lavoro con oltre 5 dipendenti accedono all'assegno ordinario FIS, con causale "COVID-19 nazionale", mentre quelli che occupano sino a 5 dipendenti, esclusi dal FIS, accedono alla Cassa integrazione in deroga⁸⁵.

Tra le pieghe dell'art. 199 del decreto n. 34, la l. n. 77/2020 di conversione ha infine inserito il co. 8-quater, che disciplina gli effetti degli accordi modificativi della disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per i dipendenti di Poste Italiane S.p.a. e del relativo Gruppo, conclusi nel corso dello → *Stato di emergenza*, disponendo che gli stessi si applicano anche alle sospensioni per le quali la relativa domanda sia stata presentata prima dell'emanazione del decreto ministeriale di cui all'art. 26, co. 3, d.lgs. n. 148/2015.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

Le disposizioni introdotte per l'assegno ordinario "COVID-19"⁸⁶ si applicano anche ai due Fondi alternativi di cui all'art. 27, d.lgs. n. 148/2015, operanti per le agenzie di somministrazione (Forma.Temp) e per l'artigianato (FSBA), che ne garantiscono l'erogazione, fruendo del finanziamento statale tra loro ripartito mediante decreti interministeriali⁸⁷.

Le relative domande vanno presentate non all'INPS, bensì ai Fondi stessi⁸⁸, che provvedono in base ai rispettivi regolamenti.

Integrazione salariale per i lavoratori delle ex-zone rosse con causale "Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare" (art. 19, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 19, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, si occupa dei datori di lavoro operanti nelle Regioni "gialle" Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, che abbiano sospeso l'attività lavorativa, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte di propri dipendenti «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 da COVID-19», anche nel caso in cui la sospensione sia stata limitata alla sola prestazione dei dipendenti stessi.

La norma ha dunque operato *ex post*, per i periodi compresi tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, e nei casi in cui «non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza COVID-19, prima della data di entrata in vigore» dello stesso decreto n. 104.

In tali fattispecie, le integrazioni salariali disciplinate dagli artt. da 19 a 22-quinques, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 – e cioè, nei rispettivi ambiti di applicazione, la CIGO, l'assegno ordinario, la Cassa integrazione in deroga, la CISOA – sono state identificate con specifica causale «COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare»⁸⁹.

La durata dell'intervento è pari a quella delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità, con un massimo di 4 settimane complessive.

⁸³ D.m. 9 agosto 2019 n. 103594.

⁸⁴ D.m. 27 dicembre 2019, GU 2 marzo 2020.

⁸⁵ Circ. INPS n. 47/2020 sembra contenere un'imprecisione, poiché indica come esclusi dal FIS i datori «che occupano meno» di 5 dipendenti: in realtà, se il FIS si applica ai datori con «più» di 5 dipendenti (art. 29, co. 2, d.lgs. n. 148/2015), anche chi ha esattamente 5 lavoratori ne rimane escluso.

⁸⁶ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"*.

⁸⁷ Art. 19, co. 6 e 6-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 126/2020, rispettivamente sostituito e introdotto dai decreti n. 104 e n. 34; art. 1, co. 7, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020; art. 12, co. 8, d.l. n. 137/2020.

⁸⁸ Per i due Fondi alternativi, invero, non esiste un Comitato istituito presso l'INPS: circ. n. 47/2020

⁸⁹ Mess. INPS n. 3131/2020.

Per la trasmissione delle domande all'INPS, e della allegata autocertificazione del datore di lavoro recante l'indicazione dell'autorità che aveva emesso il provvedimento di restrizione, è stato imposto il termine di decadenza del 15 ottobre 2020.

Per la trasmissione dei dati necessari, in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il termine è stato fissato al 15 novembre 2020, pena l'assunzione, a carico del datore inadempiente, dei relativi oneri.

Anche per tale intervento è stato imposto il limite delle disponibilità finanziarie.

Integrazioni salariali e prestazioni domiciliari sostitutive di servizi educativi e di attività socio-sanitarie e socio-assistenziali (art. 48, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 48, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, riscritto dall'art. 109, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha consentito, nei casi di sospensione di servizi educativi scolastici e di attività socio-sanitarie e socio-assistenziali di cui al co. 1, di fornire prestazioni sostitutive domiciliari, in condizioni di «massima tutela» della salute di operatori e utenti.

I «gestori privati» che fornivano in regime di convenzione i servizi sospesi, qualora abbiano erogato tali prestazioni sostitutive, hanno potuto fruire dei trattamenti FIS e di cassa integrazione in deroga, per le ore non lavorate (co. 3).

Sospensione del trattamento CIGS in corso per domanda di CIGO "COVID-19" (art. 20, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Le aziende che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in corso un trattamento di cassa integrazione straordinaria, hanno potuto presentare domanda di trattamento ordinario "COVID-19"⁹⁰, per un periodo massimo che l'art. 20, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 aveva fissato in via generale in 9 settimane: ulteriori 3 mesi sono stati previsti dalla legge di conversione per i soli territori dei comuni già compresi nell'Allegato 1, d.p.c.m. 1° marzo 2020 (co. 7-bis e 7-ter).

L'art. 69, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, con previsione analoga a quella inserita nell'art. 19 dello stesso decreto n. 18⁹¹, ha previsto la possibilità per i datori di lavoro interessati di fruire, sino al 31 agosto 2020, di ulteriori 5 settimane, in caso di integrale fruizione del periodo precedentemente concesso.

In caso di avvenuta fruizione di tutte le 14 settimane precedenti, un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane è stato previsto per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 (artt. 69 e 71, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, che nel decreto n. 18 hanno rispettivamente modificato l'art. 20 e inserito l'art. 22-ter, nonché art. 70-bis, dello stesso decreto n. 34).

Anche per tale fattispecie sono state introdotte le ulteriori 9+9 settimane, di cui all'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020⁹².

Tale trattamento ordinario:

- sospende e sostituisce il trattamento in corso⁹³;
- è applicabile anche ai lavoratori già beneficiari della CIGS, sino «a totale copertura dell'orario di lavoro»;
- non è conteggiato nei periodi massimi di durata di cui agli artt. 4 e 12, d.lgs. n. 148/2015;
- non comporta l'onere della contribuzione addizionale ex art. 5 del decreto 148, salvo che

⁹⁰ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"*. Sulla procedura v. circ. INPS n. 47/2020 e circ. Min. lavoro 8 aprile 2020. Circ. INPS n. 84/2020, la quale puntualizza che la norma è applicabile alle sole imprese che rientrano anche nel campo di applicazione della CIGO.

⁹¹ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"*.

⁹² Sui criteri di computo di tale periodo v. → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19"*. b) *Durata*,

⁹³ Per ciò che attiene alle procedure amministrative v. mess. INPS n. 2066/2020.

per le ultime 9 settimane fruibili ai sensi dell'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, per le quali il contributo addizionale si applica nei limiti e nelle misure previsti dal co. 2 della norma⁹⁴;

- può essere erogato con pagamento diretto⁹⁵.

L'art. 20 ha previsto l'espletamento della procedura sindacale, richiamando la disciplina dettata per l'intervento straordinario, ma disponendo che, sia per detta procedura che per il procedimento amministrativo, gli artt. 24 e 25, d.lgs. n. 148/2015, non si applicano «limitatamente ai termini procedurali»⁹⁶.

Anche tale prestazione è stata concessa nel limite delle risorse stanziare (art. 20, co. 5).

Infine, anche alle imprese che alla data del 13 luglio 2020 avevano in corso un trattamento CIGS è stato concesso di accedere al trattamento ordinario con causale COVID-19, ai sensi dell'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020⁹⁷.

Sospensione dell'assegno di solidarietà FIS in corso per domanda di assegno ordinario "COVID-19" (art. 21, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 21 d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha consentito ai datori di lavoro iscritti al FIS che avevano in corso un assegno di solidarietà alla data del 23 febbraio 2020, di presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario con causale "COVID-19", ai sensi dell'art. 19, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020⁹⁸.

A differenza di quanto praticato per le altre ipotesi regolate dagli artt. 19, 20 e 22, il decreto n. 34 non ha modificato la disposizione che, nell'art. 21, ha quantificato il periodo di concessione in sole 9 settimane. Tuttavia, l'allungamento a 18 settimane deve ritenersi comunque applicabile, posto che, nel dettare la relativa disciplina, né l'art. 22-ter del decreto n. 18, aggiunto dall'art. 71, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, né l'art. 70-bis dello stesso decreto n. 34 hanno fatto distinzione tra tale fattispecie e quelle regolate dagli artt. 19, 20 e 22.

Sono altresì fruibili le 9+9 settimane disciplinate dall'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020⁹⁹, alle quali hanno potuto accedere anche i datori di lavoro che avevano in corso un assegno di solidarietà alla data del 13 luglio 2020¹⁰⁰.

La concessione del trattamento:

- sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà;
- «può» riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari di questo, a totale copertura dell'orario di lavoro;
- non è conteggiato nei limiti di durata massima di cui agli artt. 4 e 29, co. 3, d.lgs. n. 148/2015, neppure in caso di coesistenza con l'assegno di solidarietà (art. 20, co. 2).

Anche per tale trattamento è stata esclusa l'applicabilità della contribuzione addizionale di cui all'art. 29, co. 8, 2° periodo, del decreto n. 148; salva però, per le ultime 9 settimane fruibili ai sensi dell'art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, l'eventuale applicabilità del con-

⁹⁴ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". e) Contribuzione addizionale.*

⁹⁵ Circ. Min. lavoro 8 aprile 2020. V. → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". d) Modalità di pagamento della prestazione.*

⁹⁶ Rimane a questo punto il problema della individuazione del termine finale, decorso il quale la procedura sindacale si considera espletata, anche in assenza di accordo. Considerato il "ripristino" della procedura realizzato dall'art. 19, co.1, del decreto n. 18, come riscritto dal decreto n. 34, sembra ragionevole applicare il termine di 3 giorni ivi indicato.

⁹⁷ Purché, anche in questo caso, rientranti nel campo di applicazione della CIGO: circ. INPS n. 115/2020,

⁹⁸ → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19".*

⁹⁹ Sui criteri di computo di tale periodo v. → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". b) Durata.*

¹⁰⁰ Circ. INPS n. 115/2020,

tributo addizionale di cui al co. 2 della norma¹⁰¹.

Anche tale prestazione è stata concessa nel limite delle risorse stanziato.

ANTICIPAZIONI DEI PAGAMENTI DI PENSIONI E PRESTAZIONI AGLI INVALIDI CIVILI

Per consentire a Poste Italiane s.p.a. modalità di accesso ai propri sportelli compatibili con le misure di contenimento dei contagi, con apposite ordinanze della Protezione civile¹⁰² sono state anticipate (e scaglionate secondo le iniziali del cognome dei titolari) le date dei pagamenti dovuti dall'INPS per le mensilità da aprile a ottobre 2020, relativi ai trattamenti pensionistici e agli assegni, pensioni e indennità di accompagnamento erogati agli invalidi civili ex art. 1, co. 302, l. n. 190/2014 e successive modifiche.

Resta fermo che, in tali casi, la data di maturazione del diritto è comunque rimasta quella del primo giorno del mese di competenza; di conseguenza, qualora dopo l'incasso anticipato la somma sia risultata non dovuta, questa dovrà essere restituita all'INPS¹⁰³.

APPALTI

V. anche → DURC.

Contratti pubblici e regolarità contributiva (art. 8, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

L'art. 8, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, è intervenuto sulla disciplina dei contratti pubblici, ed in particolare sull'art. 80, d.lgs. n. 50/2016, rendendo più severe le norme che impongono di verificare la regolarità degli adempimenti fiscali e contributivi degli operatori economici coinvolti nelle relative procedure.

L'esclusione dalla partecipazione alle procedure di appalto – già prevista dal co. 4 del suddetto art. 80, a carico dell'operatore economico che abbia posto in essere «gravi violazioni» degli obblighi di pagamento di imposte, tasse o contributi previdenziali – non viene più limitata ai casi di violazioni «definitivamente accertate» e cioè «contenute in sentenze o atti amministrativi non più soggetti ad impugnazione»: d'ora in poi, detta esclusione «può» infatti essere disposta anche se la stazione appaltante «può adeguatamente dimostrare» la presenza di obblighi di pagamento «non definitivamente accertati», sempre che il «mancato pagamento costituisca una grave violazione ai sensi (...) del quarto periodo»¹⁰⁴.

La portata di tale ultimo richiamo dovrà essere attentamente verificata.

Il quarto periodo dello stesso co. 4, invero, dispone che, con riferimento agli obblighi contributivi, per «gravi violazioni» si intendono quelle ostative al rilascio del DURC ai sensi del d.m. 30 gennaio 2015 (ovvero ostative al rilascio delle certificazioni rilasciate dagli enti previdenziali non aderenti al sistema dello sportello unico).

Ai sensi di detto decreto ministeriale, però, il DURC viene negato per ogni inadempimento contributivo, indipendentemente dall'ammontare della relativa posizione debitoria, e dunque a prescindere dalla sua effettiva gravità. Nel contempo, altrettanto indipendentemente da tale gravità, il documento è comunque rilasciato, in pendenza dei ricorsi amministrativi e giu-

¹⁰¹ → Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". e) Contribuzione addizionale,

¹⁰² Ordd. 19 marzo 2020, 11 giugno 2020 n. 680, 18 agosto 2020 n. 698.

¹⁰³ Mess. INPS nn. 2572, 2955, 3127/2020.

¹⁰⁴ Ai sensi del co. 6 dello stesso art. 8, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, la nuova disciplina si applica alle procedure i cui bandi o avvisi sono pubblicati successivamente alla data della sua entrata in vigore (e cioè al 17 luglio 2020), ovvero, in caso di contratti conclusi senza previa pubblicazione di bandi o avvisi, alle procedure in cui, a detta data, non sono stati ancora inviati gli inviti a presentare le offerte o i preventivi.

diziari proposti avverso le pretese contributive dell'Ente¹⁰⁵.

Il richiamo alla disciplina del DURC, contenuto nell'art. 80, d.lgs. n. 50/2016, finisce in tal modo per qualificare come "gravità", quella che, invece, in qualche modo si avvicina ad una nozione di "definitività".

Ciò fa sorgere forti dubbi sull'interpretazione e sulla valutazione degli effetti della modifica in esame.

Si può infatti assumere che – poiché il potere della stazione appaltante di disporre l'esclusione ex art. 80, d.lgs. n. 50/2016, è esercitabile solo in presenza di violazioni qualificabili come «gravi», e poiché è «grave violazione» solo quella che non consente il rilascio del DURC – l'operatore economico che esibisca tale documento, rilasciato in conformità a quanto previsto dal d.m. 30 gennaio 2015, non può essere escluso dalla procedura, a causa di pretese contributive non definitivamente accertate, quando queste siano state contestate agli enti previdenziali con le modalità previste dallo stesso decreto ministeriale. Tale soluzione sembra del tutto conforme al tenore letterale del suddetto art. 80, anche se limita notevolmente gli effetti della modifica legislativa in esame.

Al contrario, si può affermare – anche valorizzando i vincoli imposti dalla disciplina eurounitaria, della quale detta modifica sembra voler costituire attuazione – che, anche in caso di presentazione del DURC, alla stazione appaltante rimanga comunque riservata la valutazione della effettiva gravità dell'inadempimento, e dunque il potere di escludere l'operatore economico. Tale soluzione finisce tuttavia per rendere del tutto inoperante il richiamo alla disciplina del DURC, alla quale invece lo stesso art. 80, d.lgs. n. 50/2016, sembra ancora conferire un ruolo determinante.

La novella dell'art. 80, co. 4, d.lgs. n. 50/2016, inserisce inoltre una precisazione, con riferimento alle condizioni previste per evitare l'esclusione: questa, invero, non viene disposta non solo quando l'operatore economico abbia pagato, o si sia impegnato «in modo vincolante a pagare le imposte o i contributi previdenziali dovuti, compresi eventuali interessi o multe», ma anche quando «il debito tributario o previdenziale sia comunque integralmente estinto». Resta ferma la necessità che «l'estinzione, il pagamento o l'impegno si siano perfezionati anteriormente alla scadenza del termine per la presentazione delle domande».

Sempre con riferimento al DURC, il co. 10 dello stesso art. 8, d.l. n. 76, conv. l. 120/2020, dispone che, ai fini del riconoscimento della regolarità contributiva richiesta per «la selezione del contraente o per la stipulazione del contratto relativamente a lavori, servizi o forniture previsti o in qualunque modo disciplinati» dallo stesso decreto – e quindi anche regolati dalla disciplina dei contratti pubblici – non si applicano le disposizioni dell'art. 103, co. 2, d.l. n. 18/2000, «relative alla proroga oltre la data del 31 luglio 2020 della validità dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020»¹⁰⁶.

L'art. 8, co. 10-bis dello stesso decreto n. 76, aggiunto dalla legge di conversione n. 120, ha infine richiesto di affiancare al suddetto DURC un ulteriore documento «relativo alla congruità dell'incidenza della manodopera relativo allo specifico intervento»; a tale onere si sottraggono le procedure i cui bandi e avvisi risultino pubblicati prima dell'entrata in vigore del decreto ministeriale attuativo della nuova disposizione.

DURF (Art. 23, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

L'art. 23, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, ha differito al 30 giugno 2020 la validità dei certifi-

¹⁰⁵ Cfr. art. 3, co. 2, del decreto ministeriale, il quale, nell'elencare i casi nei quali «la regolarità sussiste», e quindi il DURC è rilasciato, nelle lett. d), e) e f) fa riferimento ai «crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso», ai «crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salva l'ipotesi cui all'art. 24, co. 3, d.lgs. 26 febbraio 1999, n. 46», e ai «crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario».

¹⁰⁶ Su tale norma e sulle indicazioni fornite dall'INPS → DURC.

cati emessi entro il 29 febbraio 2020 dall'Agenzia delle entrate, ai sensi dell'art. 17-bis, co. 5 d.lgs. n. 241/1997, alle imprese appaltatrici, subappaltatrici o affidatarie, in relazione all'esecuzione delle opere o servizi ai quali fa riferimento la norma (cosiddetti DURF).

APPRENDISTATO

L'art. 93, co. 1-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, nel disporre l'automatica proroga dei contratti a termine, anche in regime di somministrazione, per una durata «pari al periodo di sospensione dell'attività (...) in conseguenza dell'emergenza epidemiologica», aveva imposto analogo effetto anche nei confronti dei contratti di apprendistato.

Nel rinviare a quanto più ampiamente osservato con riferimento a tale norma¹⁰⁷, si rileva comunque che la sua abrogazione ad opera dell'art. 8, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, non ha fatto venir meno né l'art. 2, co. 4, d.lgs. n. 148/2015, ai sensi del quale, in caso di sospensione o riduzione di orario conseguente alla fruizione dell'integrazione salariale, «il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore (...) fruito»¹⁰⁸, né le numerose norme dei contratti collettivi che dispongono analogo proroga, per i casi in cui il rapporto resti sospeso, anche per cause diverse dall'integrazione salariale.

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA CONTRO GLI INFORTUNI SU LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI.

→ Fondo per la formazione professionale delle casalinghe e dei casalinghi; → Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus.

ASSUNZIONI NEGLI ENTI PUBBLICI IN DISSESTO

V. → Procedure concorsuali nel lavoro pubblico e privato.

BONUS BABY SITTING

Bonus Baby-sitting per dipendenti privati, lavoratori autonomi e professionisti (art. 23, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

In favore dei dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata o a una delle gestioni dei lavoratori autonomi dell'INPS, con figli di età non superiore a 12 anni, destinatari dei → *Congedi per i genitori-lavoratori* istituiti per il periodo 5 marzo / 31 agosto 2020, l'art. 23, co. 8, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha consentito di richiedere – in alternativa ai congedi medesimi e alle relative prestazioni – uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, da utilizzare per prestazioni egualmente fruito tra il 5 marzo e il 31 agosto 2020¹⁰⁹, per un importo massimo complessivo che l'art. 72, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 ha elevato da € 600 e € 1.200¹¹⁰.

Secondo il testo novellato del co. 8, il bonus è stato erogato mediante il libretto famiglia di cui all'art. 54-bis, d.l. n. 50, conv. l. n. 95/2017. In alternativa, il bonus poteva essere erogato direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'art. 2, d.lgs. n. 65/2017, ai servizi socio-educativi territoriali, ai cen-

¹⁰⁷ → *Contratto a termine. Sospensione dell'attività e forzosa proroga del termine.*

¹⁰⁸ La norma, contenuta nella disciplina generale posta dal decreto n. 148, sembra infatti senz'altro applicabile anche nel caso di integrazione salariale fruita con causale "COVID-19".

¹⁰⁹ Il bonus è dunque alternativo alle prestazioni elencate nel paragrafo dedicato ai → *Congedi per i genitori-lavoratori*, lett. da a) a d); anche in questo caso, il periodo di fruizione, originariamente limitato a quello di sospensione delle attività scolastiche, è stato ampliato dall'art. 72, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020. Sulla (limitata) possibilità di fruire in parte dei congedi e in parte del bonus v. circ. INPS n. 81/2020.

¹¹⁰ L'importo massimo erogabile è lo stesso anche in caso di più figli: circ. INPS nn. 44 e 73/2020.

tri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia¹¹¹. Il bonus per servizi integrativi per l'infanzia era incompatibile con il bonus asilo nido ex art. 1, co. 355, l. n. 232/2016 e art. 1, co. 343, l. n. 160/2019.

L'Istituto ha ritenuto il bonus erogabile anche per compensare prestazioni di baby-sitting svolte da familiari non conviventi con il richiedente¹¹².

Come per i congedi, la prestazione è stata riconosciuta a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, né altro genitore non lavoratore.

Nel caso di genitori facenti parte di diversi nuclei familiari, l'INPS ha ritenuto il *bonus* erogabile a quello convivente¹¹³.

La prestazione è stata riconosciuta anche ai «lavoratori autonomi non iscritti all'INPS» e, dunque, anche ai liberi professionisti, «subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari» (art. 23, co. 9).

Anche per detta prestazione è stato imposto il limite delle risorse finanziarie stanziato.

Bonus Baby-sitting per il personale sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico (art. 25, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Il bonus baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni, previsto dall'art. 23, co. 8, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, del quale si è detto, è stato riconosciuto dal successivo art. 25, co. 3 e 4, anche ai «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», e al «personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica»¹¹⁴.

Anche tale beneficio era alternativo al godimento dei congedi¹¹⁵, ed è stato concesso nei limiti delle risorse finanziarie stanziato (co. 5)¹¹⁶.

Il limite di importo, già fissato in € 1.000, è stato elevato dall'art. 72, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, a € 2.000.

CODATORIALITÀ

V. → *Contratto di rete*.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Sospensione degli obblighi relativi al collocamento dei lavoratori disabili (art. 40, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 40, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso per 4 mesi¹¹⁷, decorrenti dall'entrata in vigore dello stesso decreto, e quindi sino al 17 luglio 2020, oltre agli obblighi in materia di → *Condizionalità*, anche quelli di cui all'art. 7, l. n. 68/1999, che disciplina sia la richiesta nominativa di avviamento dei lavoratori disabili, sia l'avviamento di tali lavoratori che, in carenza

¹¹¹ Mess. INPS n. 2350/2020.

¹¹² Circ. INPS n. 73/2020.

¹¹³ Circ. INPS n. 44/2020.

¹¹⁴ Circ. INPS n. 73/2020.

¹¹⁵ L'alternatività è prevista rispetto al godimento dei congedi previsti per i dipendenti pubblici dall'art. 25, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 → *Congedi per i genitori-lavoratori. Congedi per i lavoratori dipendenti del settore pubblico per il periodo di sospensione delle attività didattiche*. V. circ. INPS n. 44/2020.

¹¹⁶ Sull'incremento di tali risorse v. art. 21, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

¹¹⁷ I 2 mesi previsti da testo originario sono stati portati a 4 con l'art. 76, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

della richiesta stessa, viene disposto dagli uffici competenti.

Al riguardo, è utile rilevare come, dopo la suddetta data, i suddetti obblighi non siano stati più sospesi, riprendendo quindi a operare anche per le imprese che, pur in obiettiva situazione di esubero, sono ricorse alla cassa integrazione guadagni con causale "COVID-19": tale causale, invero, opera nell'ambito dell'intervento ordinario, mentre l'unico intervento che sospende l'obbligo di copertura delle quote considerato dalla l. n. 68/1999 è quello straordinario (art. 3, co. 5).

Collocamento per il personale sanitario (art. 16-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Il «diritto al collocamento obbligatorio di cui alle vigenti disposizioni legislative, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli», già riconosciuto dall'art. 1, co. 2, l. n. 407/1998, alle vittime del terrorismo e ai loro familiari, viene esteso dall'art. 16-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, «ai medici, agli operatori sanitari, agli infermieri, ai farmacisti, agli operatori socio-sanitari nonché ai lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie 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 2020¹¹⁸ abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita la morte o un'invalità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da COVID-19».

Collocamento dei care-leavers (67-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 67-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, inserisce nella quota di riserva di cui all'art. 18, co. 2, l. n. 68/1999, prevista per gli orfani, i superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, guerra, servizio etc., anche coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria: nulla a che fare, dunque, non l'emergenza sanitaria.

COMITATI INPS (ART. 41, D.L. N. 18, CONV. L. N. 27/2020)

L'art. 41, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso sino al 1° giugno 2020 le attività dei Comitati centrali e periferici dell'INPS, nonché l'efficacia dei relativi decreti di costituzione e ricostituzione.

Le decisioni sulle integrazioni salariali di competenza dei Comitati amministratori dei Fondi di solidarietà bilaterali¹¹⁹ sono state nel frattempo comunque assunte dai relativi Presidenti, quali Commissari nominati dalla stessa norma.

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA RECANTE «QUADRO TEMPORANEO PER LE MISURE DI AIUTO DI STATO A SOSTEGNO DELL'ECONOMIA NELL'ATTUALE EMERGENZA COVID-19».

La Comunicazione del 19 marzo 2020, (2020) 1863 final, individua una serie di misure temporanee, consistenti in aiuti di Stato volti a consentire alle imprese di far fronte all'emergenza COVID-19, che la Commissione europea ritiene compatibili a norma dell'art. 107, par. 3, lett. b), TFUE.

¹¹⁸ La norma non è richiamata dall'Allegato 1 al d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020: a rigore quindi il riferimento al periodo di durata dello stato di emergenza rimane fissato al 31 luglio 2020, con la conseguenza – palesemente irrazionale (oltre che foriera di notevoli difficoltà applicative) – di dover ritenere la stessa applicabile alle sole ipotesi nelle quali i contagi siano stati contratti entro tale data. Qualora tale interpretazione non potesse essere superata, la norma sarebbe dunque fortemente sospetta di incostituzionalità.

¹¹⁹ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali. Fondi di solidarietà bilaterali.*

Le condizioni imposte da tale Comunicazione sono richiamate da varie norme emanate in materia di → *Agevolazioni contributive* e → *Aiuti alle imprese e tutela del lavoro*.

In particolare, qui specificamente interessa quanto riferito nel paragrafo 3.1 del documento, con riferimento agli «Aiuti sotto forma di sovvenzioni dirette, anticipi rimborsabili o agevolazioni fiscali»¹²⁰, per i quali si prevede, tra l'altro, che l'aiuto:

- a) non può superare la soglia di €800.000 per impresa «sotto forma di sovvenzioni dirette, anticipi rimborsabili, agevolazioni fiscali di pagamenti» calcolati al lordo di qualsiasi imposta o altro onere;
- b) è concesso «sulla base di un regime con budget previsionale»;
- c) può essere concesso a imprese che non erano in difficoltà ai sensi del Regolamento generale di esenzione per categoria al 31 dicembre 2019 e si sono trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia di COVID-19;
- d) è concesso entro non oltre il 31 dicembre 2020.

Disposizioni particolari sono previste per i settori della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, dell'agricoltura, della pesca e dell'acquacoltura.

Sia tali tipologie di aiuto che le ulteriori previste dalla Comunicazione devono essere preventivamente autorizzate dalla Commissione, la quale – ricevuta dallo Stato interessato una «notifica chiara e completa» – si impegna alla «rapida adozione delle decisioni» richieste.

E' richiesto agli Stati membri di pubblicare le «informazioni pertinenti» su tali aiuti in un sito Web, di presentare alla Commissione l'elenco delle misure adottate e trasmettere apposite relazioni, nonché di conservare per 10 anni tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione stessa eventuali controlli sul rispetto delle condizioni previste.

CONDIZIONALITÀ (ART. 40, D.L. N. 18, CONV. L. N. 27/2020)

L'art. 40, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso per 4 mesi¹²¹ decorrenti dall'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020 (e quindi sino al 17 maggio 2020) gli obblighi connessi alle misure di condizionalità previste per la fruizione del reddito di cittadinanza, delle integrazioni salariali e delle prestazioni di disoccupazione, nonché «i relativi termini»¹²².

Sono (o dovrebbero essere) rimaste però operanti tutte le attività, ed in particolare quelle di formazione professionale, suscettibili di essere svolte a distanza, e per le quali, pertanto, i relativi obblighi non possono ritenersi compresi in detta sospensione.

La sospensione è stata espressamente inapplicabile anche all'offerta di lavoro congrua nell'ambito del comune di appartenenza (art. 40, co. 1-bis).

CONGEDI DI MATERNITÀ

Congedo di maternità obbligatoria per le ricercatrici a tempo determinato (art. 19, co. 1, lett. f-bis, d.l. n. 76/2020, conv. l. n. 120/2020).

Ben poco ha a che fare con la pandemia l'art. 19, co. 1, lett. f-bis, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, che estende le tutele per il congedo di maternità obbligatoria alle ricercatrici titolari dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 24, l. n. 240/2010.

Novellando il co. 9-ter del suddetto articolo – il quale disponeva che, dal 2018, i contratti venivano semplicemente sospesi per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria per

¹²⁰ Mentre risultano soggette a tale disciplina le → *Agevolazioni contributive*, se ne sottraggono invece le «misure applicabili a tutte le imprese come le integrazioni salariali e la sospensione del pagamento (...) dei contributi previdenziali»: così il paragrafo 1.3, punto 12, richiamando la Comunicazione COM (2020) 112 final del 13 marzo 2020.

¹²¹ I 2 mesi previsti da testo originario sono stati portati a 4 con l'art. 76, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

¹²² Circ. Min. lavoro Direz. generale povertà n. 1/2020.

maternità – la nuova norma dispone ora, per detto periodo, l'applicazione della disciplina già introdotta dal d.m. lavoro 23 ottobre 2007 in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS.

Per ciò che attiene, in particolare, alla tutela economica, l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'art. 5 di detto decreto va integrata dall'università «fino a concorrenza dell'intero importo del trattamento economico spettante».

Poiché il rinvio è a tutte le «disposizioni» del decreto ministeriale, devono intendersi applicabili non solo le tutele previdenziali (comprendenti dell'accredito della contribuzione figurativa), ma anche l'imposizione della relativa contribuzione obbligatoria, nonché l'estensione dei divieti di adibizione al lavoro di cui agli art. 16 e 17, d.lgs. n. 151/2001, egualmente previste dal provvedimento.

La nuova norma dispone inoltre, per i (soli) contratti triennali di cui al co. 3, lett. b), dello stesso art. 24, l. n. 240/2010, la computabilità del periodo di congedo obbligatorio nell'ambito del triennio, alla cui scadenza, in caso di esito positivo della valutazione di cui al successivo co. 5, segue l'immissione nel ruolo dei professori associati. E' data comunque facoltà di chiedere, entro la scadenza del contratto, la proroga dello stesso per un periodo non superiore a quello del congedo.

La nuova disciplina si applica anche ai contratti in corso; qualora questi siano stati già sospesi, è possibile richiedere che il periodo di sospensione sia computato nell'ambito della durata triennale del rapporto (art. 16, co. 1, lett. f-ter, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020).

CONGEDI PER I GENITORI-LAVORATORI

Congedi per i lavoratori del settore privato per il periodo 5 marzo / 31 agosto 2020 (art. 23, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 23, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, come modificato dall'art. 72, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha attribuito ai lavoratori del settore privato la possibilità di chiedere periodi di congedo, ricollegati alla necessità di accudire figli minori.

Originariamente previsto per far fronte alle esigenze derivanti dalla sospensione dei servizi scolastici e per l'infanzia, tale strumento è divenuto poi utilizzabile, nella maggior parte dei casi, sino al 31 agosto 2020¹²³.

a) Lavoratori dipendenti con figli di età non superiore a 12 anni

Ai sensi del citato art. 23, co. 1, tra il 5 marzo e il 31 agosto 2020 i lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni¹²⁴ hanno potuto fruire del congedo per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 30 giorni¹²⁵.

Sono state riconosciute un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata ex art. 23, d.lgs. n. 151/2001 (escluso il rateo delle mensilità aggiuntive) e la contribuzione figurativa¹²⁶.

b) Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con figli di età non superiore a 12 anni

Per tali lavoratori il congedo è stato riconosciuto con un'indennità giornaliera pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per l'indennità di mater-

¹²³ Circ. INPS n. 99/2020.

¹²⁴ Va fatto riferimento all'età del figlio alla data del 5 marzo 2020, nella quale il d.p.c.m. 4 marzo 2020 ha disposto la chiusura delle scuole (circ. INPS n. 44/2020).

¹²⁵ Il d.l. n. 18 aveva originariamente previsto un periodo di 15 giorni, fruibile durante la sospensione dei servizi per l'infanzia e scolastici.

¹²⁶ Sulla conversione d'ufficio in congedi "COVID-19" dei congedi parentali già richiesti ex artt. 32 e 33 dello stesso decreto n. 151, e sui relativi limiti, v. circ. INPS n. 81/2020.

nità (art. 23, co. 3).

c) Lavoratori autonomi iscritti all'INPS con figli di età non superiore a 12 anni

L'indennità è stata estesa ai lavoratori autonomi iscritti alle tre Gestioni INPS, in misura pari, per ciascuna giornata, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge in relazione alla tipologia di lavoro autonomo svolto (art. 23, co. 3).

Per detti lavoratori e per quelli iscritti alla Gestione Separata, l'INPS non ha richiesto requisiti contributivi minimi né regolarità contributiva¹²⁷.

d) Lavoratori con figli disabili

Il congedo e le indennità di cui sopra sono stati riconosciuti anche ai genitori di figli disabili di qualsiasi età in situazioni di gravità ex art. 4, co. 1, l. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado, o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (art. 23, co. 5).

e) Lavoratori dipendenti con figli di età sino a 16 anni

L'art. 23, co. 6, d.l. n. 18, riscritto dall'art. 72, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha consentito ai genitori con figli minori di anni 16 di astenersi dal lavoro, per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi e dell'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, «con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto», ma senza fruizione di indennità né di contribuzione figurativa¹²⁸.

Poiché la disposizione ha disciplinato tale facoltà «in aggiunta» a quanto previsto dai commi precedenti, deve ritenersi che, per i genitori con figli minori di 12 anni o disabili, sia stata fatta salva la fruizione dei 30 giorni, con l'indennità e la contribuzione figurativa di cui sopra.

f) Condizioni

I periodi di congedo di cui alle precedenti lettere da a) a d):

- ai sensi del co. 4 dello stesso art. 23, sono stati riconosciuti per un totale complessivo di 30 giorni; l'ultimo periodo del co. 1 – introdotto dalla l. n. 77/2020, e dunque con effetto dal 19 luglio 2020 – ha precisato inoltre che detti periodi «devono essere utilizzati, nelle ipotesi nelle quali i congedi sono riconosciuti, in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi¹²⁹, e possono essere usufruiti sia in forma giornaliera che oraria¹³⁰, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti» prima di detta data;
- hanno dato luogo all'erogazione delle relative prestazioni, sulla base delle «modalità operative per accedere» definite dall'INPS, e nel limite delle risorse finanziarie stanziare (art. 23, co. 10 e 11);
- erano alternativi rispetto al → *Bonus baby-sitting*¹³¹.

In tutte le fattispecie di cui sopra (e dunque anche in quella *sub* lett. e), i benefici:

- spettavano a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, né vi fosse altro genitore non lavoratore (art. 23, co. 4 e 6)¹³²;
- erano usufruibili anche dai genitori adottivi, da quelli affidatari (art. 23, co. 7) e da coloro

¹²⁷ «(...) permanendo tuttavia la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e per i lavoratori autonomi l'iscrizione nella Gestione previdenziale INPS di appartenenza»: circ. n. 45/2020.

¹²⁸ L'INPS non ha dunque alcuna competenza in materia, cosicché le domande di fruizione di tali periodi di sospensione dovevano essere presentate direttamente ai datori di lavoro: circ. n. 81/2020.

¹²⁹ Non è cioè possibile la fruizione da parte di entrambi i genitori nella medesima giornata: circ. INPS n. 81/2020.

¹³⁰ Per la sola fruizione in forma giornaliera si era invece espressa, prima dell'introduzione della norma, circ. INPS n. 45/2020.

¹³¹ Sulla (limitata) possibilità di fruire in parte dei congedi e in parte del bonus v. circ. n. 81/2020.

¹³² Per ulteriori chiarimenti, e per le questioni inerenti la compatibilità con altri istituti (ferie, malattia etc) mess. INPS n. 1621/2020.

che hanno minori in collocamento temporaneo¹³³.

Congedi per i lavoratori dipendenti del settore pubblico per il periodo di sospensione delle attività didattiche (art. 25, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Il congedo e l'indennità di cui all'art. 23, co. 1, 2, 4, 5, 6 e 7, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, sono stati riconosciuti anche ai dipendenti pubblici, per il periodo di sospensione delle attività didattiche delle scuole di ogni ordine e grado, disposto dal d.p.c.m. 4 marzo 2020.

L'erogazione dell'indennità e l'indicazione delle modalità di fruizione erano «a cura dell'amministrazione (...) con la quale intercorre il rapporto» (art. 25, co. 1 e 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)¹³⁴, competente anche per la ricezione della relativa domanda¹³⁵.

Detti congedo e indennità non spettavano, qualora «uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici» (ivi).

La possibilità di chiedere, in alternativa, il bonus baby-sitting, è stata riconosciuta solamente per i lavoratori individuati dal co. 3 dello stesso art. 25¹³⁶.

Congedo straordinario per genitori di figli minori di 14/16 anni in quarantena o con attività didattica a distanza (art. 21-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).

L'art. 21-bis, d.l. n. 104/2020, inserito dalla legge n. 126 di conversione, ha riscritto, apportando modifiche, la disciplina introdotta in favore dei lavoratori con figli posti in quarantena per contatti verificatisi in ambito scolastico, dall'art. 5, d.l. n. 111/2020, abrogato dalla legge medesima¹³⁷.

I co. 1 e 2 della norma hanno previsto che – qualora il figlio convivente minore di 14 anni sia stato posto in quarantena dalla ASL competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, o nello svolgimento di attività sportive di base e attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, ovvero all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche – il genitore lavoratore può pretendere di lavorare, per tutto o parte del periodo di detta quarantena, in modalità agile. Con le modifiche apportate dall'art. 22, d.l. n. 137/2020, tale facoltà è stata estesa ai genitori di figli minori di 16 anni, e ai periodi nei quali ai figli suddetti sia stata sospesa l'attività didattica in presenza¹³⁸.

«Nella sola ipotesi» di impossibilità di ricorrere a tale modalità, uno dei genitori «può», in alternativa all'altro, astenersi dal lavoro, egualmente per tutto o parte dei periodi di cui sopra: così ha disposto il co. 3, che però ha fatto riferimento alla sola ipotesi di quarantena disposta per contatto all'interno del plesso scolastico e, a seguito della modifica introdotta dal decreto n. 137, a quella di sospensione dell'attività didattica in presenza. Sembra quindi che la facoltà di astensione sia esclusa, per tutte le altre fattispecie di quarantena previste dai co. 1 e 2.

Nei giorni in cui uno dei genitori già fruisca di detta astensione, o non comunque svolga attività lavorativa, ovvero lavori in "modalità agile", tale astensione non può essere pretesa dall'altro, «salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri sog-

¹³³ Circ. INPS n. 45/2020.

¹³⁴ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020. Sugli obblighi contributivi gravanti nel periodo di congedo sulle cariche delle Amministrazioni v. mess. INPS n. 1968/2020

¹³⁵ Circ. INPS n. 81/2020

¹³⁶ → *Bonus baby-sitting. Bonus Baby-sitting per il personale sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico.*

¹³⁷ Sulla disciplina del d.l. n. 111 v. circ. INPS n. 116/2020, che fornisce comunque indicazioni delle quali va tenuto conto anche per l'applicazione dell'art. 121-bis.

¹³⁸ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari. Genitori di figli minori di 14/16 anni in quarantena o con attività didattica a distanza.*

getti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3» (co. 5, nel quale il riferimento all'età di 14 anni non risulta modificato dal decreto n. 137).

Se il figlio per il quale il lavoratore si astiene è minore di 14 anni, il relativo periodo è riconosciuto come congedo, indennizzato dall'INPS con una prestazione pari al 50% della retribuzione, calcolata ex art. 23, d.lgs. n. 151/2001 (escluso il rateo delle mensilità aggiuntive) alla quale si accompagna la contribuzione figurativa (co. 4).

Se il figlio ha un'età compresa tra i 14 e i 16 anni, non spettano prestazioni economiche né contribuzione figurativa, e quindi il lavoratore fruisce solo di un permesso non retribuito, durante il quale però opera il «divieto di licenziamento e [il] diritto alla conservazione del posto» (co. 3, come modificato dall'art. 22, d.l. n. 137/2020).

La disciplina è applicabile ai dipendenti sia pubblici che privati, sino al 31 dicembre 2020.

Il co. 7 impone il consueto limite dello stanziamento finanziario, il cui raggiungimento, tuttavia, sembra precludere solo l'indennizzabilità del congedo, e lasciare così la possibilità, anche ai genitori degli infraquattordicenni, di avvalersi del premesso non retribuito.

Ai sensi del co. 9, le attività «di cui al presente articolo» – e cioè, è da ritenere, sia quelle inerenti l'adibizione al lavoro "agile" sia quelle relative alla fruizione dei permessi – devono essere svolte dalle amministrazioni pubbliche con le risorse disponibili a legislazione vigente, e quindi senza nuovi oneri. Tuttavia, uno specifico stanziamento finanziario, peraltro incrementato dal decreto n. 137, viene previsto dal co. 8, «al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche » che fruisce di tali congedi.

CONTRATTI COLLETTIVI

V. anche → *Fondo nuove competenze e accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro*

Codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali (art. 16-quater, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

L'art. 16-quater, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, prevede che il CNEL attribuisca a ciascun contratto collettivo nazionale acquisito nell'archivio di cui all'art. 17, l. n. 936/1986, un codice alfanumerico, la cui composizione deve essere definita secondo criteri stabiliti d'intesa con il Ministero del lavoro e l'INPS¹³⁹.

Tale codice – «unico per tutte le amministrazioni interessate» – andrà quindi indicato nelle comunicazioni obbligatorie di avvio, modificazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui all'art. 6, d.lgs. n. 297/2002 e in quelle mensili all'INPS, di cui all'art. 44, co. 9, d.l. n. 269, conv. l. n. 326/2003.

CONTRATTI PUBBLICI

V. → *Appalti*.

CONTRATTO A TERMINE

V. anche → *Incremento delle risorse umane per amministrazioni e enti pubblici*; → *Lavoro in agricoltura*; → *Somministrazione di lavoro*.

Lo sforzo del legislatore di limitare l'impatto della pandemia sull'occupazione – particolarmente evidente nelle misure adottate in materia di → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali* e di → *Licenziamenti* – si concretizza anche nelle norme che, sia per il contratto a termine che per la → *Somministrazione di lavoro*, intendono allentare

¹³⁹ Mess. INPS n. 3743/2020.

temporaneamente i vincoli introdotti nel d.lgs. n. 81/2020 dal c.d. decreto “dignità” (d.l. n. 87, conv. l. n. 96/2018).

Si tratta, tuttavia, di un tentativo riuscito solo in parte, sia per l'evidente incapacità del legislatore di adottare una linea politica chiara, sia per lo scarsa qualità dei testi i quali, piuttosto aiutare gli operatori economici, spesso accrescono il clima di incertezza e preoccupazione.

Proroghe e rinnovi in deroga al d.lgs. n. 81/2015.

Le deroghe ai vincoli imposti dal decreto n. 81 sono stati introdotte da due distinte discipline.

a) Deroghe consentite, per contratti a termine e somministrazioni, dall'art. 19-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020

Ai datori di lavoro che accedono agli → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali* di cui agli artt. da 19 a 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, l'art. 19-bis dello stesso decreto, inserito dalla legge di conversione, ha consentito «di procedere, nel medesimo periodo [e cioè, a quanto si comprende, nel periodo nel quale interviene l'integrazione salariale con causale “COVID-19”] al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione», in deroga a varie disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015¹⁴⁰, e precisamente a quelle:

- dell'art. 20, co. 1, lett. c), che vieta l'assunzione a termine nelle unità produttive ove sono in corso trattamenti di integrazione salariale, per lo svolgimento delle stesse mansioni affidate ai lavoratori interessati dalla sospensione / riduzione di orario;
- dell'art. 32, co. 1, lett. c), che pone analogo divieto con riferimento alla somministrazione;
- dell'art. 21, co. 2, che disciplina il c.d. “stop and go” per il rinnovo dei contratti a termine.

b) Deroghe consentite per i contratti a termine, nelle due versioni dell'art. 93, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020

L'art. 93, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, aveva inizialmente consentito, «in deroga all'art. 21», d.lgs. n. 81/2015, di «rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020» i contratti di lavoro subordinato a termine in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, dello stesso decreto n. 81.

Tale norma – che, a differenza, di quella esaminata sub *a*), prescinde dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali – aveva dunque previsto la possibilità di derogare sia ai limiti temporali che alle causali introdotti dal c.d. decreto dignità; tuttavia, l'inciso che consentiva di procedere «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19» aveva fatto sorgere il dubbio che, in tal modo, si fosse comunque voluto introdurre un vincolo causale, per limitare l'applicazione della norma ai soli datori di lavoro che avevano l'esigenza di far ripartire attività sospese.

Non era neppure chiaro se la data del 30 agosto 2020 fosse da riferire alla stipula dell'accordo di proroga / rinnovo o alla sua durata: una *faq* del Ministero del lavoro si era espressa per tale seconda, discutibile soluzione¹⁴¹.

L'art. 93, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, è stato quindi riscritto dall'art. 8, lett. a), d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, il quale ha disposto che, «in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'art. 21 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1» dello stesso decreto n. 81.

¹⁴⁰ Si rilevi la palese erroneità della rubrica dell'articolo, che fa riferimento ad una inesistente «interpretazione autentica».

¹⁴¹ In <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>.

Con la riscrittura della norma non sembra vi siano dubbi sulla possibilità di procedere alla proroga o al rinnovo in deroga, in assenza di qualsivoglia causale: nel testo è infatti sparito il riferimento al «riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza».

Non è invece chiaro se il richiamo all'art. 21 consenta anche di derogare a quanto da questo previsto in materia di numero massimo di proroghe (co. 1) e di periodo di pausa tra un rinnovo e l'altro (co. 2).

Non è più richiesto che il contratto fosse in essere alla data del 23 febbraio 2020.

Nel contempo, continuano ad emergere numerosi dubbi interpretativi, che innanzitutto riguardano la disciplina transitoria.

Al riguardo, il decreto n. 104 non prevede alcuna retroattività. Di conseguenza, va ritenuto che, sino al 14 agosto 2020, sia rimasto pienamente operante il testo originario dell'art. 93, co. 1¹⁴²: se così è, bisogna ritenere che gli accordi di proroga e di rinnovo conclusi sino a tale data siano rimasti efficaci ed assoggettati a quel previgente testo.

Sono invece disciplinate dalla nuova versione le proroghe e i rinnovi posti in essere tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020.

Tale ultima data, a sua volta, va sicuramente riferita alla stipula dell'accordo di proroga o di rinnovo, e non alla scadenza del relativo termine che, come già ricordato, può ora protrarsi sino a 12 mesi.

Sempre per ciò che attiene al coordinamento tra la vecchia e la nuova disciplina, ci si domanda se, per i contratti già prorogati o rinnovati, in deroga alle previsioni del d.lgs. n. 81/2015, ai sensi del testo originario dell'art. 93, sia possibile giovare anche nella nuova formulazione della norma. La risposta positiva fornita da alcuni interpreti non è affatto scontata: il nuovo testo, invero, consente di derogare «una sola volta» alla disciplina generale; se, quindi, tale deroga è stata già «spesa» in forza del testo previgente, è dubitabile che si possa fruire di una seconda possibilità.

Infine, va rilevato che né nella vecchia né nella nuova versione della norma compare – a differenza di quanto praticato dall'art. 19-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020¹⁴³ – alcun riferimento alla somministrazione di lavoro, che pertanto sembrerebbe esclusa da detta disciplina.

La contraria soluzione è stata sostenuta, facendo riferimento, oltre che alla *ratio* della disposizione – in effetti tutt'altro che incompatibile con la disciplina della somministrazione – sul rilievo che, ai sensi dell'art. 34, d.lgs. n. 81/2015, a questa vanno comunque applicate le discipline del lavoro a termine, salve le esclusioni espressamente previste.

Sospensione dell'attività e forzata proroga del termine

La legge n. 77/2020, di conversione del d.l. n. 34, aveva inserito nell'art. 93 il co. 1-bis, il quale, per i «contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione», disponeva una proroga automatica e forzata del relativo termine finale, per «una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19».

Tale norma – che tante e fondate critiche e tanti dubbi interpretativi aveva suscitato¹⁴⁴ - è

¹⁴² Si rammenta che il decreto n. 104 è entrato in vigore il 15 agosto.

¹⁴³ → a) *Deroghe consentite, per contratti a termine e somministrazioni, dall'art. 19-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.*

¹⁴⁴ La disposizione si caratterizzava, innanzitutto, per l'uso improprio di termini (ciò che viene «prestato» è l'attività lavorativa, non la sua sospensione) e di concetti giuridici (palesa la confusione tra il contratto a termine e quello di → *Apprendistato*, al quale la norma faceva egualmente riferimento, ma che, come noto, è invece un contratto a tempo indeterminato: cfr. art. 41, d.lgs. n. 81/2015).

Non era neppure semplice individuare l'ambito di applicazione del suddetto co. 1-bis.

Innanzitutto, poiché questo era stato introdotto dalla l. n. 77, entrata in vigore il 19 luglio 2020, dovevano ritenersi assoggettabili a proroga i soli contratti con termine scadenti a partire da detta data.

stata abrogata dall'art. 8, lett. b), d.l. n. 104/2020.

Anche in questo caso la nuova disposizione non contiene alcuna clausola di retroattività, cosicché va ritenuto che l'abrogazione operi *ex nunc*, e che pertanto rimangano fermi gli effetti che il previgente testo ha realizzato tra la data di entrata in vigore e il suo ultimo giorno di vita, e cioè tra il 19 luglio e il 14 agosto 2020.

Appare al riguardo ragionevole ritenere che siano fatti salvi tutti gli effetti delle proroghe "automatiche" realizzatesi in tale lasso di tempo; ma che, a partire dall'entrata in vigore del decreto n. 104, detti effetti siano *ex lege* venuti meno¹⁴⁵.

La soluzione qui proposta è diversa da quella delineata per le proroghe e i rinnovi disposti ai sensi del previgente art. 93, co. 1, d.l. n. 34, per i quali si è ritenuto che, invece, sui termini di durata dei rapporti – come ridefiniti da proroghe o rinnovi volontariamente pattuiti in forza di detta disciplina – l'introduzione del decreto n. 104 non abbia avuto effetto.

Tale diversità si spiega, se si considera la diversità della fonte dalla quale, nelle due fattispecie, dipende la fissazione del termine.

In quel caso, la fonte è infatti costituita da un precedente accordo di proroga o rinnovo, sulla cui efficacia il decreto n. 104, che modifica *ex nunc* soltanto la disciplina di riferimento, non incide.

Diversa è invece la situazione della proroga "forzosa" disposta dall'abrogato co. 1-bis: in questo caso, invero, la fonte che regola il termine è data dalla stessa norma abrogata; pertanto, se il differimento di efficacia del termine di scadenza si realizzava automaticamente, per il solo effetto della vigenza di tale norma, l'abrogazione di questa ha fatto altrettanto automaticamente venir meno l'effetto medesimo, con decorrenza dalla data di abrogazione.

Per quanto poi attiene all'individuazione dei periodi di «sospensione» (che invece potevano essere anche anteriori al 19 luglio) la legge effettuava solo un generico riferimento a quelli realizzatisi «in conseguenza dell'emergenza epidemiologica».

Al riguardo, sembrava di dover senz'altro considerare tutte le giornate di sospensione totale fruita nel periodo di intervento dell'integrazione salariale con causale "Covid-19", nonché gli eventuali ulteriori periodi che, una volta esauriti quelli previsti dall'art. 19, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 e successive modifiche, potevano essere stati richiesti, ex d.lgs. n. 148/2020, per situazioni comunque riconducibili all'emergenza. Poiché la legge parlava di «sospensione», non sembravano invece rilevanti le mere «riduzioni» dell'orario di lavoro.

Considerata l'estrema genericità del riferimento normativo, sembrava, altresì, di dover considerare rilevanti ai fini della proroga anche ulteriori ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa che – pur non accompagnate dall'intervento dell'integrazione salariale, e magari legate alla condizione personale dei lavoratori – fossero comunque da ricollegare alle conseguenze dell'emergenza. Tra queste si possono ricordare, ad esempio, i → *Congedi per i genitori-lavoratori*, nonché alcuni periodi di → *Malattia e assenze equiparate* previsti dalle discipline emergenziali. Poiché la norma non faceva distinzione tra lavoro pubblico e privato, sembravano inclusi anche i periodi di → *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici*.

Non sembrava, invece, condivisibile l'interpretazione fornita in una *faq* del Ministero del lavoro, che includeva le ferie, giacché queste, come noto, costituiscono tempi di riposo dal lavoro, e non "sospensione" dell'attività. Né sembra che il rilievo potesse essere superato per il fatto che, per la gestione dell'emergenza, varie norme hanno previsto l'utilizzazione o l'"incentivazione" di → *Ferie e permessi*.

I primi commentatori avevano, infine, immediatamente evidenziato come la norma fosse fortemente sospetta di violazione dell'art. 41 Cost., nella misura in cui finiva per imporre ai datori di lavoro proroghe forzose e corrispondenti maggiori costi, anche nelle ipotesi in cui il prolungamento dei rapporti non rispondeva ad alcuna utilità (si pensi, ad es., alla proroga di un contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive, imposta per il periodo successivo al rientro del lavoratore sostituito; o alla proroga di contratti stagionali, per periodi successivi al termine delle lavorazioni).

¹⁴⁵ Pertanto, ad esempio, se per effetto della proroga forzosa l'originaria scadenza del termine era stata prorogata dal 1° agosto al 30 agosto 2020, l'abrogazione della norma, con la conseguente caducazione *ex nunc* dei suoi effetti, ha fatto cessare gli stessi – e quindi ha fatto terminare il rapporto – al 14 agosto 2020 (ultimo giorno di rapporto).

CONTRATTO DI RETE

Contratto di rete con causale di solidarietà e codatorialità (art. 43-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 43-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, interviene nella disciplina del contratto di rete, inserendo nell'art. 3, d.l. n. 5, conv. l. n. 33/2009, i co. da 4-sexies a 4-octies¹⁴⁶.

Il nuovo c. 4-sexies prevede che detto contratto possa essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti. Rientrano tra le finalità in tal modo perseguibili: l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro; l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa; l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

Mediante tale strumento si dovrebbe consentire un uso particolarmente flessibile nella gestione dei rapporti di lavoro: il co. 4-septies prevede in proposito che, per il perseguimento degli obiettivi indicati, le imprese retiste facciano «ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità» di cui all'art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003.

Sulla effettiva fruibilità della disciplina, tuttavia, è lecito nutrire più di un dubbio.

L'efficacia della norma è limitata all'anno 2020 (così ancora il co. 4-sexies): il significato di tale precetto va dunque chiarito poiché, se in tal modo si volesse far riferimento non solo alla data di stipula, ma anche a quella di durata dell'accordo, le possibilità concesse alle imprese si restringerebbero notevolmente.

A complicare la situazione interviene anche il co. 4-octies, il quale dispone che, ai fini degli adempimenti in materia di pubblicità di cui al co. 4-quater dello stesso art. 3, d.l. n. 5, conv. l. n. 33/2009, e in deroga a quanto previsto dal co. 4-ter, il contratto di rete del quale si discute venga sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 24, d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale), con l'assistenza di organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel CNEL, «ai sensi della l. 30 dicembre 1986, n. 936, che siano espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori».

Nel contempo, la norma sembra però anche fornire un positivo contributo all'irrisolto dibattito sorto attorno significato da attribuire alla «codatorialità» di cui al richiamato art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003.

Come noto, alla tesi che la configura come fattispecie di assunzione presso un solo datore, poi legittimato a mettere il lavoratore a disposizione delle altre imprese retiste, con uno schema simile a quello del distacco, si contrappone quella che considera la codatorialità come vera e propria assunzione congiunta da parte delle varie imprese retiste, che diventano pertanto tutte parti del rapporto lavorativo, analogamente a quanto previsto dall'art. 31 dello stesso decreto n. 276 per i gruppi e le reti di imprese nel settore agricolo.

Il co. 4-septies, inserito nell'art. 3 del decreto n. 5 sembra optare per tale seconda soluzione, nella misura in cui prevede che, con apposito decreto ministeriale, da emanare «sentiti gli enti competenti per gli aspetti previdenziali e assicurativi connessi al rapporto di lavoro», vengano definite «le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete (...) necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'art. 30, co. 4-ter (...)».

In tal modo, il legislatore sembra voler replicare lo schema già sviluppato per il settore agricolo, nel quale si prevede appunto l'assunzione congiunta da parte di più co-datori di la-

¹⁴⁶ Nota INL 21 luglio 2020. La norma è stata commentata da Confindustria con circ. Retimpresa 15 settembre 2020.

voro, ma si affidano gli adempimenti amministrativi (che peraltro non si esauriscono nelle sole «comunicazioni» obbligatorie, ma si estendono anche alle «registrazioni» nel LUL e a tutti gli altri adempimenti in materia di lavoro e previdenziale) ad una sola impresa referente¹⁴⁷.

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

V. anche → *Agevolazioni contributive*; → *Appalti*; → *Prescrizione dei contributi previdenziali*
→ *Termini degli adempimenti e dei pagamenti relativi ai contributi previdenziali e assistenziali*.

Limite di esenzione dall'imposizione contributiva

Ai sensi dell'art. 112, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 – recante l'imprecisa rubrica «Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020» – per l'anno di imposta 2020 l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, co. 3, TUIR, e che pertanto è anche esente da contribuzione, è elevato a € 516,46.

Pagamento mediante compensazione

Per l'anno 2020, l'art. 147, d.l. n. 34, conv. l. 77/2020, eleva a un milione di euro il limite massimo dei crediti di imposta e dei contributi compensabili, ex art. 17, d.lgs. n. 341/1997, mediante modello F24, previsto dall'art. 34, co. 1, primo periodo, l. n. 388/2000.

COOPERATIVE DELLA PESCA.

V. → *Pesca*

DIFFIDA ACCERTATIVA PER CREDITI PATRIMONIALI (ART. 12-BIS, CO. 3, D.L. N. 76, CONV. L. N. 120/2020)

L'art. 12-bis, co. 3, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, è intervenuto sulla disciplina della diffida accertativa per crediti patrimoniali di cui all'art. 12, d.lgs. n. 124/2004, innanzitutto aggiungendo, nel co. 1 della norma, la previsione per la quale questa «trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati».

La nuova disposizione ha un ambito di applicazione molto vasto, e in particolare comprende tutte le ipotesi nelle quali la responsabilità solidale a carico del non-datore di lavoro per i crediti dei lavoratori è espressamente prevista dal legislatore (cfr., in particolare, le discipline dettate in materia di appalti, di somministrazione di lavoro, di trasporto su strada e di distacco transnazionale). Sembra comunque corretto ritenere che, per esplicitare i propri effetti, e cioè per poter acquisire l'efficacia di titolo esecutivo anche nei confronti del coobbligato solidale, l'atto debba essere regolarmente notificato anche a questo, al pari di quanto già avviene per l'obbligato principale.

Il novellato co. 2 dell'art. 12, d.lgs. n. 124/2004 ancora consente al datore di lavoro di promuovere, entro 30 giorni dalla notifica della diffida, il tentativo di conciliazione.

In alternativa, nel medesimo termine lo stesso datore può promuovere un ricorso al «Direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto» e cioè dell'Ispettorato territoriale, che va notificato anche al lavoratore, e che va deciso nel termine di 60 giorni¹⁴⁸.

¹⁴⁷ Per tale disciplina, allo stato operante per il solo settore agricolo, v. art. 31, d.lgs. n. 276/2003; d.m. 27 marzo 2014; nonché nota Min. lavoro, Direz. gen., attività ispettive 6 maggio 2015 e circ. INPS n. 131/2015.

¹⁴⁸ La norma ha previsto che il ricorso «sospende l'esecutività delle diffida»: si noti però che l'atto non

In entrambi i casi, la nuova norma sciattamente dimentica l'obbligato solidale: sembra tuttavia corretto ritenere che l'«applicazione» prevista nei suoi confronti lo legittimi a utilizzare – eventualmente anche in via autonoma, e dunque indipendentemente dalle scelte del datore di lavoro – entrambi detti strumenti.

Qualora il ricorso venga rigettato, ovvero il tentativo di conciliazione si concluda con un mancato accordo attestato da apposito verbale, la diffida acquista «efficacia di titolo esecutivo»¹⁴⁹: non è pertanto più necessario il provvedimento del Direttore, il quale, se non viene preventivamente adito con il ricorso del quale si è detto, sembra ormai escluso dal procedimento.

Viene altresì eliminata la possibilità di ricorrere al Comitato per i rapporti di lavoro: a questo punto, quindi, l'unica via per contestare il suddetto titolo esecutivo rimane quella dell'opposizione giudiziaria.

DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALI DEL RAPPORTO DI LAVORO

→ *Procedimenti e atti amministrativi. Semplificazioni. Gestione da remoto dei procedimenti di competenza dell'Ispettorato del lavoro.*

DISOCCUPAZIONE

V. anche: → *Condizionalità*; → *Indennità per i lavoratori in aree di crisi industriale complessa*; → *Lavoratori frontalieri*; → *Lavoro in agricoltura*; → *Pignoramenti su stipendi e prestazioni previdenziali*.

Durata di NASPI e DIS-COLL

Ai sensi dell'art. 92, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, la durata delle prestazioni NASPI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione sarebbe terminato tra il 1° marzo e il 30 aprile 2020, è stata prorogata di 2 mesi, a condizione che il percettore non fosse beneficiario delle indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30, 38¹⁵⁰ e 44¹⁵¹, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, né di quelle di cui agli artt. 84¹⁵², 85¹⁵³ e 98¹⁵⁴, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

Nel periodo di proroga, per la cui fruizione non è stato necessario presentare alcuna domanda, hanno trovato applicazione tutti gli istituti relativi alla sospensione delle indennità in caso di rioccupazione di durata pari o inferiore a 6 mesi (5 giorni per la DIS-COLL) e di abbattimento della prestazione in caso di cumulo della prestazione con il reddito da lavoro dipendente o autonomo, nonché l'istituto della decadenza¹⁵⁵.

Alle medesime condizioni, l'art. 5, d.l. n. 104/2020, ha prorogato di ulteriori 2 mesi le prestazioni NASPI e DIS-COLL in scadenza tra il 1° maggio e il 30 giugno 2020¹⁵⁶.

La disposizione ha operato anche in favore dei beneficiari delle prestazioni già prorogate ex art. 92, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

Entrambe le norme hanno quantificato l'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva in misura pari a quello dell'ultima mensilità della prestazione originaria.

ha ancora acquisito efficacia di titolo esecutivo, e quindi non si comprende quale «esecutorietà» esso possa avere.

¹⁴⁹ La norma non qualifica più detto titolo quale «accertamento tecnico».

¹⁵⁰ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. A) Indennità marzo 2020.*

¹⁵¹ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

¹⁵² → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. B) Indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020.*

¹⁵³ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. G) Indennità per lavoratori domestici.*

¹⁵⁴ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. D) Indennità per i lavoratori sportivi.*

¹⁵⁵ Circ. INPS n. 76/2020.

¹⁵⁶ Circ. INPS n. 111/2020.

Termini per la presentazione delle domande per prestazioni NASpi e DIS-COLL.

Per i rapporti la cui cessazione si colloca tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2020, l'art. 33, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha ampliato il termine di presentazione delle domande di NASpi e DIS-COLL, da 68 a 128 giorni; è fatta salva la decorrenza della prestazione dal 68° giorno successivo alla cessazione del rapporto¹⁵⁷.

Sono stati prorogati di 60 giorni anche i termini per la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità nonché, i termini per l'assolvimento degli obblighi informativi a carico del lavoratore, previsti dal d.lgs. n. 22/2015.

Termini per la presentazione delle domande per prestazioni di disoccupazione agricola.

L'art. 32, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha prorogato il termine di presentazione delle domande di disoccupazione agricola «non già presentate in competenza 2019» dal 31 marzo al 1° giugno 2020¹⁵⁸.

DISPOSIZIONI DEL PERSONALE ISPETTIVO (ART. 12-BIS, CO. 4, D.L. N. 76, CONV. L. N. 120/2020)

L'art. 12-bis, co. 4, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, ha riscritto l'art. 14, d.lgs. n. 124/2004, in materia di disposizioni impartite dal personale ispettivo.

Dette disposizioni – la cui adozione era in precedenza prevista «nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale» – sono ora adottate «in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative».

Avverso detti provvedimenti rimane la possibilità di proporre, nel termine di 15 giorni, il ricorso amministrativo, che ancor oggi non sospende l'esecutività della disposizione e che, se non accolto dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro entro i successivi 15 giorni, si intende respinto.

Viene infine inserito nello stesso art. 14 il co. 3, il quale applica a chi non ottempera alla disposizione una sanzione amministrativa da € 500 a € 3.000 euro, alla quale non trova applicazione la diffida ex art. 13, c. 2, dello stesso decreto n. 124/2004.

DURC

L'art. 103, co. 2, d.l. n. 18/2020¹⁵⁹ – il cui testo, modificato dalla legge di conversione, ha disposto che «Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati (...) in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i 90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello Stato di emergenza» e dunque sino al 29 ottobre 2020 – è applicabile anche al DURC¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Mess. INPS n. 1286/2020.

¹⁵⁸ Mess. INPS n. 1286/2020.

¹⁵⁹ Circ. INPS n. 52/2020.

¹⁶⁰ V. già Nota INL n. 12/2020.

L'art. 81, co. 1, d.l. n. 34/2020, aveva inserito nell'art. 103 l'«eccezione», per i DURC «in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020».

In sede amministrativa si era affermato che con tale modifica «i documenti unici di regolarità contributiva restano esclusi dagli atti per i quali è stato disposto (...) l'ampliamento del periodo di scadenza e di quello riferito alla conservazione della validità dei medesimi»; di conseguenza, la proroga sarebbe stata limitata alla suddetta data del 15 giugno (circ. INAIL n. 23/2020; nello stesso senso mess. INPS n. 2103/2020 e n. 2510/2020).

La legge di conversione del decreto n. 34 ha tuttavia abrogato il suddetto art. 81, co. 1, ripristinando il testo precedente, in base al quale la proroga della validità dei DURC deve ritenersi nuovamente

L'INPS ha espressamente confermato tale termine per i DURC-on line, con data di scadenza compresa tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020¹⁶¹.

Tale differimento, tuttavia, per quanto disposto dall'art. 8, co. 10, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, non ha trovato applicazione nei casi di selezione del contraente o di stipulazione di contratti relativi a lavori, servizi e forniture previsti o in qualunque modo disciplinati da quel decreto legge: in tali casi, pertanto, le stazioni appaltanti / procedenti hanno dovuto richiedere la regolarità contributiva, secondo l'ordinaria disciplina del d.m. 30 gennaio 2015¹⁶².

DURF

→ *Appalti*.

EMERSIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO (ART. 103, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 103, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, integrato dal d.m. 27 maggio 2020¹⁶³, ha introdotto una nuova procedura di emersione dei rapporti di lavoro irregolare: i tratti salienti della relativa, complessa disciplina possono essere riassunti come segue.

a) Settori di applicazione

La disciplina è applicabile, nei termini di cui appresso, solo per i seguenti settori di attività: agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse; assistenza alla persona per se stessi o per i familiari, anche non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza; lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare (co. 3)¹⁶⁴.

b) Istanze dei datori di lavoro

In tali settori i datori di lavoro hanno potuto avviare un'istanza per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri, ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare in corso con cittadini italiani o stranieri; gli stranieri – che in caso di esito positivo della procedura ottengono anche il relativo permesso di soggiorno – dovevano risultare ininterrottamente presenti in Italia almeno dall'8 marzo 2020 (co. 1).

Tra il 1° giugno e il 15 agosto 2020¹⁶⁵ l'istanza andava presentata all'INPS¹⁶⁶ per i cittadini italiani e comunitari, ovvero allo Sportello unico per l'immigrazione per gli stranieri (co. 5, lett. b)), in modalità telematica, indicando la durata del contratto di lavoro e la retribuzione

operante per i 90 giorni successivi alla cessazione dello Stato di emergenza, e dunque sino al 29 ottobre 2020 (nota INL 27 luglio 2020).

¹⁶¹ Mess, n. 2998/2020. La norma non è inserita nell'allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020: conseguentemente, la data di cessazione dello stato di emergenza, che costituisce *dies a quo* per il computo dei 60 giorni rimane quella del 31 luglio 2020: resta pertanto confermata la suddetta data del 29 ottobre 2020 (mess. n. 3089).

¹⁶² «Il quadro normativo così delineato riconduce in capo alla stazione appaltante/amministrazione procedente la valutazione in ordine alla possibilità di utilizzare o meno il DURC On Line con scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 e con validità prorogata ope legis ai sensi dell'articolo 103, co. 2, del decreto-legge n. 18/2020, in relazione alle specifiche finalità per le quali è richiesta la verifica della regolarità contributiva»: mess. INPS n. 2998/2020. V. anche → *Appalti*,

¹⁶³ V. anche le due circ. Min. interno 30 maggio 2020, rispettivamente dei Dipartimenti Libertà civili e immigrazione e Pubblica sicurezza. V. altresì circ. INPS n. 101/2020.

¹⁶⁴ Per ulteriori precisazioni v. art. 3 e Allegato 1 al d.m. interno 27 maggio 2020.

¹⁶⁵ Il termine era stato prorogato al 15 agosto dall'art. 3, d.l. n. 52/2020, abrogato dalla legge n. 77 di conversione dello stesso decreto n. 34, che però ha fatto salvi gli atti e i provvedimenti adottati, nonché gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto n. 52: sul tale presupposto circ. INPS n. 101/2020 ha considerato operante detto termine finale.

¹⁶⁶ Circ. INPS n. 68/2020.

convenuta, di ammontare non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di riferimento stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché gli altri elementi previsti dal d.m. interno 27 maggio 2020 (co. 4).

Il d.m. interno 27 maggio 2020 ha fissato anche i limiti di reddito richiesti al datore di lavoro¹⁶⁷ e le ulteriori regole procedurali (art. 103, co. 6), nonché le modalità del pagamento del contributo forfettario di € 500 previsto per la presentazione di tutte le istanze; l'importo dell'ulteriore «contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale» è stato invece fissato da altro decreto (art. 103, co. 7 e 19, art. 8, d.m. lavoro 7 luglio 2020).

c) Istanze dei lavoratori stranieri

Ai sensi dei co. 2 e 16 dello stesso art. 103 l'istanza di emersione poteva essere presentata, sempre tra il 1° giugno e il 15 agosto 2020, anche dai cittadini stranieri con permesso di soggiorno scaduto «dal 31 ottobre 2019», non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, che prima di detta data avessero lavorato nei settori indicati dal co. 3, e fossero rimasti ininterrottamente presenti in Italia dall'8 marzo 2020.

L'istanza, presentata alla Questura (co. 5, lett. c), unitamente al pagamento di un contributo forfettario di € 130, con le modalità e i contenuti previsti dal d.m. interno 27 maggio 2020 (co. 6 e 7), nonché «diretta» all'Ispettorato del lavoro (co. 16), ha consentito di ottenere un permesso di soggiorno temporaneo; durante tale soggiorno, il richiedente ha potuto «svolgere lavoro subordinato esclusivamente nei settori di attività di cui al co. 3», e iscriversi quale disoccupato al sistema informativo unitario di cui all'art. 19, d.lgs. n. 150/2015 (co. 16).

Se nel corso del permesso temporaneo il richiedente «esibisce un contratto di lavoro subordinato ovvero la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle previsioni di legge nei settori di cui al co.3» detto permesso viene convertito, su domanda dell'interessato (co. 16), in permesso di soggiorno per motivi di lavoro (co. 2).

d) Cause di inammissibilità, rigetto ed esclusione.

Le istanze finalizzate ad ottenere la conversione in permesso di soggiorno per motivi di lavoro (co. 8, che richiama entrambe le tipologie previste dai co. 1 e 2) sono inammissibili qualora il datore di lavoro abbia subito una condanna penale, anche non definitiva ovvero conseguente a patteggiamento per: favoreggiamento dell'immigrazione clandestina; reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite; riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù ex art. 600 c.p.; intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 603-bis c.p.; occupazione di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto, revocato ovvero annullato ex art. 22, co 12, d.lgs. n. 286/1998.

Le istanze sono invece rigettate nei casi di mancata sottoscrizione, da parte del datore di lavoro, del contratto di soggiorno presso lo sportello unico per l'immigrazione, o di successiva mancata assunzione del lavoratore straniero, salvo cause di forza maggiore non imputabili al datore medesimo (co. 9).

Sono stati inoltre esclusi dalle procedure di emersione gli stranieri: (a) destinatari di un provvedimento di espulsione ex art. 13, co. 1 e 2, lett. c), d.lgs. n. 286/1998, e ex art. 3, d.l. n. 144/2005, conv. l. n. 155/2005; (b) segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato; (c) condannati, anche con sentenza non definitiva o a seguito di patteggiamento, per uno dei reati per i quali l'art. 380 c.p.p. prevede l'arresto obbligatorio in flagranza, o per i delitti contro la libertà personale, o per reati inerenti gli stupefacenti o il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina da o verso l'Italia, ovvero per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzio-

¹⁶⁷ Art. 9, d.m. interno 27 maggio 2020 e mess. INPS n. 2327/2020, cui si rinvia anche per le ulteriori regole procedurali.

ne 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 e la libera circolazione delle persone.

e) Contratto e permesso di soggiorno.

Nel caso di istanza di emersione presentata dal datore di lavoro per un lavoratore straniero ai sensi del co. 1, lo sportello unico per l'immigrazione, verificata l'ammissibilità della dichiarazione presentata e acquisiti i pareri della Questura e dell'ITL (quest'ultimo in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicate), deve convocare le parti per la stipula del contratto di soggiorno¹⁶⁸, 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 (co. 15).

L'istanza di emersione presentata dal lavoratore straniero ai sensi del co. 2, consente la concessione di un permesso di soggiorno temporaneo: il reperimento di lavoro durante la relativa vigenza consente il rilascio del permesso di soggiorno per lavoro (v. lett. c)).

Per entrambe le procedure, se il rapporto di lavoro cessa, anche in caso di contratto stagionale, è consentito al lavoratore di svolgere ulteriore attività, ex art. 22, co. 11, d.lgs. n. 286/1998 (co. 4, 2° periodo).

f) Sospensione dei procedimenti pendenti e sanatorie.

Il co. 11 ha sospeso dal 19 maggio «alla conclusione dei procedimenti di cui ai co. 1 e 2», i procedimenti penali e amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore, per l'impiego di lavoratori per i quali è stata presentata la dichiarazione di emersione, anche se instaurati per violazioni di carattere finanziario, fiscale, previdenziale o assistenziale, nonché per l'ingresso e il soggiorno illegale nel territorio nazionale, con esclusione degli illeciti di cui all'art. 12, d.lgs. n. 286/1998.

La sospensione di cui al co. 11 viene meno qualora non venga presentata l'istanza di cui ai co. 1 e 2, o nei casi di rigetto o archiviazione della stessa. Tuttavia 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 medesimo (co. 13).

Non sono in ogni caso sospesi i procedimenti penali nei confronti del datore di lavoro, per i reati di favoreggiamento dell'immigrazione clandestina o diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, nonché per quelli di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ex artt. 600 e 603-bis c.p. (co. 12).

Nelle more della definizione dei procedimenti, lo straniero non può essere espulso, tranne che nei casi previsti al co. 10 (co. 17, 1° periodo).

Nei casi di istanza presentata dal datore di lavoro, la sottoscrizione del contratto di soggiorno congiuntamente alla comunicazione obbligatoria di assunzione di cui al co. 15 e il rilascio del permesso di soggiorno comportano, per il datore e il lavoratore, l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al co. 11 (co. 17, 2° periodo).

Nel caso di istanza riferita a lavoratori italiani o comunitari, la presentazione ai sensi del co. 5, lett. a), comporta l'estinzione dei reati e degli illeciti di cui al co. 11, lett. a) (co. 17, 3° periodo).

Nei casi di presentazione dell'istanza da parte del lavoratore straniero ex co. 2, l'estinzione dei reati e illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al co. 11 consegue solo al ri-

¹⁶⁸ Con la sottoscrizione del contratto di soggiorno il datore di lavoro assolve anche gli obblighi di comunicazione di cui all'art. 9, d.l. n. 510/1996, conv. l. n. 608/1996.

lascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro (co. 17, 4° periodo).

g) Sanzioni.

Le sanzioni a carico del datore che occupi senza preventiva comunicazione del rapporto lavoratori stranieri (art. 3, co. 3, d.l. n. 12, conv. l. n. 73/2002; art. 39, co. 7, d.l. n. 112, conv. l. n. 133/2008; art. 82, co. 2, d.p.r. n. 797/1955; art. 5, co. 1, l. n. 4/1953), sono raddoppiate, se detti lavoratori hanno presentato istanza di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo ai sensi del co. 2; quando poi sussista il reato di cui all'art. 603-bis c.p., la relativa pena è aumentata da un terzo alla metà (co. 14).

Il contratto di soggiorno stipulato in base a un'istanza contenente dati non corrispondenti al vero è nullo ex art. 1344 c.c.; in tal caso, il permesso di soggiorno già rilasciato viene revocato ex art. 5, co. 5, d.lgs. n. 286/2008 (co. 18).

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la presentazione di false dichiarazioni o attestazioni nelle procedure previste dall'art. 103 è punita, anche per coloro che concorrono al fatto, ex art. 76, d.p.r. n. 445/2000. Se il fatto è commesso attraverso la contraffazione o l'alterazione di documenti oppure con l'utilizzazione di uno di tali documenti, si applica la pena della reclusione da uno a sei anni. La pena è aumentata fino ad un terzo se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale (co. 22).

ESENZIONE / DISPENSA TEMPORANEA DAL SERVIZIO PER I DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 87, D.L. N. 18, CONV. L. N. 27/2020)

Per i dipendenti pubblici che, nel periodo indicato dall'art. 87, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, e cioè sino al 31 luglio 2020¹⁶⁹, non siano rimasti a lavorare negli uffici, e per i quali non sia stato possibile adottare la modalità agile¹⁷⁰, una volta esauriti gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e altri analoghi istituti previsti dalla contrattazione collettiva¹⁷¹, il legislatore ha previsto che le amministrazioni «possono» disporre, con provvedimento motivato, l'esenzione temporanea dal servizio (co. 3)¹⁷².

A tale misura – che svolge una funzione equiparabile a quella affidata, nel settore privato, alle integrazioni salariali – si accompagna però un trattamento ben più favorevole: detto periodo è infatti equiparato al servizio prestato «a tutti gli effetti di legge». Solamente non viene corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa.

Il periodo non è computabile nel limite massimo di fruizione del congedo straordinario ex art. 37, co. 3, d.p.r. n. 3/1957.

Il co. 6 dello stesso art. 87 – la cui efficacia è stata prorogata al 31 dicembre 2020¹⁷³ – ha previsto inoltre che, fuori dei casi di assenza per malattia o quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva¹⁷⁴, in considerazione del livello di esposizione al rischio di contagio connesso allo svolgimento dei compiti istituzionali e nel rispetto delle preminenti esigenze di funzionalità delle amministrazioni interessate, il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuo-

¹⁶⁹ La disposizione – che fa riferimento alla cessazione dello → *Stato di emergenza* o alla data antecedente eventualmente stabilita con decreto del Presidente del consiglio – non è compresa nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020, e dunque la sua efficacia non ha subito proroghe.

¹⁷⁰ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici.*

¹⁷¹ → *Ferie e permessi. Ferie per i dipendenti pubblici.*

¹⁷² V. già il co. 3 dell'art. 19, d.l. n. 9/2020, decaduto ma con effetti fatti salvi dalla l. n. 27/2020, riferito ai periodi di «assenza dal servizio (...) imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemologico» adottati ai sensi dell'art. 3, co. 1, d.l. n. 6/2020.

¹⁷³ La norma, la cui efficacia era inizialmente limitata alla durata dello → *Stato di emergenza* richiamato dal co. 1 – è stata inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2010, come modificato dall'art. 1, d.l. n. 125/2020.

¹⁷⁴ → *Malattia e assenze equiparate.*

co può essere dispensato temporaneamente dalla presenza in servizio, anche ai soli fini precauzionali, ai sensi dell'art. 37, d.p.r. n. 3/1957. Tale periodo è equiparato al servizio prestato «agli effetti economici e previdenziali». Anche in questo caso sono escluse la corresponsione dell'indennità di mensa e la computabilità nel limite di cui all'art. 37, co. 3, d.p.r. n. 3/1957.

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

V. → *Agevolazioni contributive.*

ETÀ PENSIONABILE

V. → *Pensioni e età di pensionamento.*

FERIE E PERMESSI

V. anche: → *Congedi per i genitori-lavoratori; → Lavoratori con figli disabili; → Permessi per assistenza a familiari con handicap grave; → Permessi per i sindaci.*

Ferie per i dipendenti privati

Per le attività produttive e professionali non colpite dai provvedimenti di sospensione, e per quelle che sono riprese dopo detta sospensione, è stato ripetutamente raccomandato che «siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva»¹⁷⁵, tra cui possono considerarsi inclusi i permessi.

Per il settore privato, dunque, a carico dei datori di lavoro è stata letteralmente disposta una “raccomandazione”, e non un vero e proprio obbligo, analogo a quello previsto per le → *Ferie per i dipendenti pubblici*: in questo caso si è quindi posto il problema di individuare i limiti di esercizio del potere datoriale di imporre il riposo ai dipendenti.

Sembra di poter affermare che, in linea di principio, il datore di lavoro sia legittimato a imporre le ferie maturate, soprattutto se risalenti agli anni pregressi (in tali casi, ai sensi degli artt. 36 Cost. e 10, d.lgs. n. 66/2000, è configurabile anche un vero e proprio obbligo datoriale).

La questione si è peraltro complicata con l'intervento dell'INPS, che nel frattempo ha affermato di non considerare più l'esistenza di ferie pregresse ostativa alla fruizione delle integrazioni salariali¹⁷⁶.

Ferie per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

a) Utilizzazione delle ferie e di ulteriori istituti

Per i dipendenti pubblici che, in base all'art. 87, co. 3, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, non sono potuti rimanere a lavorare negli uffici, e per i quali non sia stato possibile adottare la modalità agile¹⁷⁷, alle Amministrazioni è stato richiesto di utilizzare «gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva»¹⁷⁸.

¹⁷⁵ Art. 1, n. 7, lett. b), d.p.c.m. 11 marzo 2020; art. 1, lett. e), e art. 2, lett. s), d.p.c.m. 8 marzo 2020; art. 1, lett. hh) e ii), d.p.c.m. 10 aprile 2020 e 26 aprile 2020; art. 1, lett. ll), d.p.c.m. 11 giugno 2020, 7 agosto 2020; 13 e 24 ottobre 2020; v. anche → *Salute e sicurezza sul lavoro.*

¹⁷⁶ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali. Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario “COVID-19”.*

¹⁷⁷ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici, cui si rinvia anche per l'individuazione del periodo di riferimento.*

¹⁷⁸ Per circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020 possono essere imposte le ferie maturate sino al 31 dicembre 2019.

Solo dopo aver esaurito tali strumenti, le stesse hanno potuto procedere alla → *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici.*

b) Cessione delle ferie

Al fine di fronteggiare le particolari esigenze emergenziali connesse all'epidemia, e anche in deroga a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, per tutto il periodo previsto dal co. 1, e comunque non oltre il 30 settembre 2020, il co. 4-bis dello stesso art. 87 ha altresì consentito ai dipendenti pubblici di cedere, in tutto o in parte, i riposi e le ferie maturati fino al 31 dicembre 2019 ad altri lavoratori, dipendenti della medesima amministrazione, anche se in possesso di diverso inquadramento o diverso profilo professionale.

La cessione – da formalizzare per iscritto e da comunicare ai rispettivi dirigenti – è a titolo gratuito, non può essere sottoposta a condizione né a termine ed è irrevocabile. Restano comunque fermi i «termini temporali» previsti per la fruizione delle ferie pregresse dalle discipline, anche collettive, vigenti.

Sospensione dei congedi ordinari per personale sanitario e tecnico

Dal 14 aprile al 17 maggio 2020 sono stati sospesi i congedi ordinari del personale sanitario e tecnico, nonché del personale necessario per gestire le attività richieste dalle unità di crisi costituite a livello regionale (art. 1, lett. r), d.p.c.m. 10 aprile 2020; art. 1, lett. r), d.p.c.m. 26 aprile 2020).

FONDI SOCIALI (F. NAZ. POLITICHE SOCIALI; F. NON AUTOSUFFICIENZE; F. ASSISTENZA PERSONE CON DISABILITÀ; F. SOSTEGNO STRUTTURE SEMIRESIDENZIALI PER PERSONE CON DISABILITÀ; F. POLITICHE PER LA FAMIGLIA).

In materia di rendicontazione, da parte di regioni, ambiti territoriali e comuni al Ministero del lavoro, al fine dell'erogazione delle quote delle risorse del Fondo nazionale delle politiche sociali (art. 59, co. 44, l. n. 449/1997), del Fondo per le non autosufficienze (art. 1, co. 1264, l. n. 296/2006) e del Fondo per l'assistenza delle persone con disabilità (art. 3, d.l. n. 112, conv. l. n. 133/2008) ha disposto l'art. 89, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, il quale ha tra l'altro previsto che, nel 2020, le amministrazioni destinatarie delle risorse possano includere, per i servizi erogati, spese legate all'emergenza COVID-19, anche finalizzate alla riorganizzazione dei servizi stessi, all'approvvigionamento di dispositivi di protezione e all'adattamento degli spazi.

In relazione alle esigenze connesse all'emergenza, l'art. 104, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, oltre a incrementare le risorse del Fondo per le non autosufficienze (co. 1) e del Fondo per l'assistenza delle persone con disabilità (co. 2), ha istituito il Fondo di sostegno per le strutture semiresidenziali per persone con disabilità (co 3).

E' stato incrementato anche il Fondo per le politiche per la famiglia (art. 19, co. 1, d.l. n. 223, conv. l. n. 248/2006), le cui risorse vanno in parte destinate al potenziamento dei centri estivi diurni, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa per i bambini di età compresa fra i 3 e i 14 anni, nonché a progetti volti a contrastare la povertà educativa e ad implementare le opportunità culturali e educative dei minori (art. 105, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).

FONDO DI GARANZIA PER IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (ART. 97, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 97, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha modificato l'art. 2, co. 7, d.lgs. n. 297/1982, prevedendo che i pagamenti dei crediti da parte del Fondo per il garanzia per il trattamento di fine rapporto e degli altri crediti disciplinati dal medesimo decreto legislativo vengano effet-

tuati mediante accredito sul conto corrente del beneficiario, e che la surrogazione al lavoratore nel privilegio ai sensi degli artt. 2751-bis e 2776 c.c. avvenga, oltre che sul patrimonio del datore di lavoro, anche su quello degli eventuali condebitori solidali¹⁷⁹.

La modifica prescinde dalle esigenze contingenti derivanti dagli effetti della pandemia ed è destinata ad operare *sine die*.

FONDO NUOVE COMPETENZE E ACCORDI COLLETTIVI DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 88, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

Al fine di consentire la graduale ripresa delle attività dopo l'emergenza, per gli anni 2020 e 2021, i contratti collettivi aziendali e territoriali stipulati dalle associazioni 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, ai sensi dell'art. 88, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, come modificato dall'art. 4, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, «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».

Gli oneri, anche contributivi, relativi alle ore di formazione sono a carico, nei limiti delle risorse stanziare, del Fondo Nuove Competenze, appositamente costituito dalla norma presso l'ANPAL.

Possono partecipare agli interventi, previa intesa in Conferenza permanente Stato / Regioni, i Programmi Operativi nazionali e regionali del Fondo Sociale Europeo, i Fondi Paritetici Interprofessionali di cui all'art. 118, l. n. 388/2000, nonché, per le specifiche finalità, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'art. 12 d.lgs. n. 276/2003, che a tal fine potranno destinare una quota delle proprie risorse al suddetto Fondo Nuove Competenze (co. 2).

La norma è stata attuata con il d.l. 9 ottobre 2020 il quale ha tra l'altro disposto nell'art. 3, co. 1, che gli accordi vengano sottoscritti entro il 31 dicembre 2020, e che in essi siano previsti i progetti formativi, il numero dei lavoratori coinvolti e il numero delle ore di lavoro da destinare ai percorsi per lo sviluppo delle competenze, nonché, nei casi di erogazione della formazione da parte dell'impresa, «la dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa» necessari per adempiere a quanto previsto dal provvedimento. Ulteriori precisazioni circa l'individuazione dei progetti e dei contenuti formativi vengono introdotte dal co. 2 dello stesso art. 3 e dal successivo art. 5.

Lo stesso art. 3 quantifica in 250 il numero massimo di ore da utilizzare per ogni lavoratore, «previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa», e impone di concludere le attività entro 90 giorni dall'approvazione della domanda da parte di ANPAL, ovvero entro 180 giorni, nei casi di partecipazione dei Fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 8.

Il decreto regola altresì le procedure di accesso al Fondo, che nel caso di gruppi societari, possono essere anche gestite dalla capogruppo, per le imprese controllate al 100% (art. 4), i criteri di determinazione e le modalità di erogazione dei contributi (art. 6), nonché i relativi controlli (art. 7).

FONDO PER IL PROFESSIONISMO NEGLI SPORT FEMMINILI

V. → *Lavoro sportivo. Interventi in favore degli sport femminili.*

¹⁷⁹ Mess. INPS n. 3008/2020.

FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA. INDENNITÀ-COVID PER I PROFESSIONISTI E I LAVORATORI NON TUTELATI DA ALTRI PROVVEDIMENTI

Gli interventi a carico del Fondo per il reddito di ultima istanza costituiscono solo una parte del nutrito elenco di prestazioni che, in questa sede, vengono catalogate come "Indennità COVID", e che, a partire da marzo 2020, sono state introdotte dalle discipline emergenziali per sostenere il reddito di varie categorie di lavoratori – autonomi, liberi professionisti, lavoratori già dipendenti con contratti *non standard* – non tutelati (o non sufficientemente tutelati) dalle discipline degli ammortizzatori sociali tradizionali¹⁸⁰.

Istituzione e finalità del Fondo (art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, istituisce presso il Ministero del lavoro il Fondo per il reddito di ultima istanza, finalizzato a garantire «misure di sostegno del reddito» per i lavoratori dipendenti e autonomi che abbiano cessato, ridotto o sospeso l'attività o il rapporto di lavoro, in conseguenza dell'emergenza da COVID-19¹⁸¹.

La norma prevede la possibilità di destinare «in via eccezionale» una quota di detto Fondo anche al sostegno del reddito dei professionisti iscritti alle casse di previdenza di diritto privato di cui al d.lgs. n. 509/1994 e al d.lgs. n. 103/1996¹⁸².

I criteri di priorità e le modalità di attribuzione delle indennità finanziate – che l'art. 31, co. 1-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, dichiara compatibili con la fruizione dell'assegno ordinario di invalidità ex l. n. 222/1984 – sono stati definiti con appositi decreti interministeriali, i quali hanno previsto l'erogazione di prestazioni non soggette a imposta sul reddito, in favore sia di detti professionisti, sia di categorie di lavoratori rimaste escluse dalle discipline delle altre → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi* introdotte dalle numerose e disordinate disposizioni di legge in materia.

A) Indennità marzo 2020 per i professionisti.

In attuazione dell'art. 44, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, per il mese di marzo 2020 il d.m. 28 marzo 2020, integrato dal d.m. 30 marzo 2020, ha riconosciuto ai «lavoratori autonomi e professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria» lo stesso importo di € 600, già previsto dagli artt. 27 e ss. del suddetto decreto legge¹⁸³.

La prestazione, incumulabile con quelle istituite da detti articoli, è stata riconosciuta, a fronte di apposita richiesta, da presentare entro il 30 aprile 2020 direttamente alla cassa di iscrizione, solo a coloro:

- che nell'anno di imposta 2018 abbiano avuto un reddito non superiore a € 35.000, e la cui attività «sia stata limitata dai provvedimenti restrittivi emanati a seguito dell'emergenza»;
- o che abbiano fruito, sempre nel 2018, di un reddito compreso tra € 35.000 e € 50.000:
 - (i) qualora la loro attività sia cessata tra il 23 febbraio e il 31 marzo 2020,
 - (ii) o qualora, nel primo trimestre 2020, il loro fatturato si sia ridotto di almeno il 33% rispetto a quello del primo trimestre 2019¹⁸⁴.

¹⁸⁰ → *Indennità-COVID per i mesi di marzo 2020 e successivi.*

¹⁸¹ Per il finanziamento v. anche i d.m. economia 27 aprile 2020 n. 53073 e 30 aprile 2020.

¹⁸² Gli iscritti a dette casse, che in tal modo vengono a beneficiare delle indennità di cui appresso, sono invece esclusi dal contributo a fondo perduto erogato dall'Agenzia delle entrate ai sensi dell'art. 25, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

¹⁸³ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. A) Indennità marzo 2020.* Per l'aumento della dotazione finanziaria v. art. 5, d.m. 4 maggio 2020.

¹⁸⁴ L'art. 34, d.l. n. 23/2020, il quale aveva specificato che, ai fini del riconoscimento dell'indennità, i professionisti «devono intendersi non titolari di trattamento pensionistico e iscritti in via esclusiva» è

B) Indennità aprile e maggio 2020 per i professionisti (art. 78, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; d.m. 29 maggio 2020; art. 13, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).

Con un nuovo finanziamento, l'art. 78, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha previsto l'intervento del Fondo per il riconoscimento dell'indennità di sostegno al reddito dei professionisti iscritti agli enti previdenziali di diritto privato, anche nei mesi di aprile e maggio 2020.

La prestazione è incompatibile con la titolarità di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e con il godimento della pensione.

L'art. 86 dello stesso decreto n. 34 ha sancito l'incumulabilità con le indennità previste dagli artt. 84, 85 e 98¹⁸⁵ dello stesso provvedimento¹⁸⁶.

Per il mese di aprile, la misura è stata attuata con il d.m. 29 maggio 2020, il quale ha confermato l'importo di € 600 mensili, riconoscendo i benefici:

- in via automatica, ai professionisti che già avevano fruito dell'indennità per il mese di marzo (art. 1, co. 3),
- nonché a coloro che si sono iscritti agli enti di diritto privato nel corso del 2019 ed entro il 23 febbraio 2020, purché attestanti un reddito professionale «entro i limiti indicati dal d.m. 28 marzo 2020», considerando che:
 - (i) per la cessazione dell'attività alla quale fa riferimento quel decreto, si intende la chiusura della partita IVA tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020,
 - (ii) mentre per la riduzione o sospensione dell'attività è confermata la necessità della riduzione di almeno il 33% del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al corrispondente trimestre del 2019 (artt. 1, co. 4, 2 e 3, co. 4, lett. d)).

I nuovi beneficiari hanno dovuto presentare domanda all'ente previdenziale di iscrizione con le modalità indicate dell'art. 3 del decreto ministeriale, a pena di inammissibilità entro il termine dell'8 luglio 2020 poi prorogato dall'art. 9, co. 8, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, al 30 agosto 2020; in caso di iscrizione a più enti, la domanda andava presentata solo presso uno di questi.

Per il mese di maggio 2020 l'indennità – elevata a € 1.000 – è stata attribuita dall'art. 13, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020:

- «in via automatica» a coloro che ne avevano già beneficiato ai sensi del suddetto d.m. 29 maggio 2020;
- per gli altri professionisti, se in possesso dei requisiti previsti da quel decreto ministeriale, «con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020»; il termine di decadenza per le relative domande è stato fissato al 14 settembre 2020 (30° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto).

C) Indennità marzo 2020 per i lavoratori non tutelati dagli artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (d.m. 30 aprile 2020)

Sempre in attuazione dell'art. 44, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, per il mese di marzo 2020 il d.m. lavoro 30 aprile 2020 ha riconosciuto una indennità di € 600 alle seguenti categorie di lavoratori, che non fruiscono di → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali*, ex artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020¹⁸⁷:

stato abrogato dall'art. 78, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, nonché soppresso dalla l. n. 40 di conversione.

¹⁸⁵ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi*, rispettivamente *B) Indennità aprile 2020; G) Indennità per lavoratori domestici*. e *D) Indennità per i lavoratori sportivi*.

¹⁸⁶ Sul regime delle incumulabilità si veda, ad integrazione della disciplina di legge, l'art. 1, d.m. 29 maggio 2020.

¹⁸⁷ Circ. INPS n. 67/2020.

- a) dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti, ex artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giorni nel periodo 1° gennaio 2019 / 31 gennaio 2020;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo 1° gennaio 2019 / 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti di lavoro autonomo occasionali ex art. 2222 c.c., e non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020; costoro devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata INPS, con accredito nel suddetto arco temporale di almeno un contributo mensile;
- d) incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19, d.lgs. n. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a € 5.000, titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione Separata alla data del 23 febbraio 2020, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Alla data di presentazione della domanda tali soggetti non devono essere titolari né di rapporto di lavoro a tempo indeterminato diverso da quello intermittente, né di pensione.

L'indennità, erogata dall'INPS, viene inoltre dichiarata incumulabile (art. 2, co. 4) con:

- le integrazioni salariali di cui agli artt. 19 e ss., d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020¹⁸⁸;
- le indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38 del medesimo decreto-legge¹⁸⁹;
- l'indennità di cui al d.m. 28 marzo 2020¹⁹⁰;
- il reddito di cittadinanza.

Per i mesi di aprile e maggio, tali soggetti hanno usufruito delle indennità previste dagli artt. 84 e 85, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020¹⁹¹; molti di questi hanno altresì usufruito dell'ulteriore indennità di cui all'art. 19, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020¹⁹².

D) Indennità marzo, aprile e maggio 2020 per i lavoratori e tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali (d.m. 13 luglio 2020).

Eguale in attuazione dell'art. 44, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, e sempre in via residuale rispetto alle discipline di legge, per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020 il d.m. lavoro 13 luglio 2020¹⁹³ ha riconosciuto l'indennità di € 600 anche ai lavoratori che posseggono, cumulativamente, i seguenti requisiti:

- (a) titolarità nel periodo 1° gennaio 2019 / 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;
- (b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lett. a), di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- (c) assenza di titolarità di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

L'indennità, erogata dall'INPS, è stata inoltre dichiarata incumulabile (art. 2, co. 3) con:

- le integrazioni salariali di cui agli artt. 19 e ss., d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020¹⁹⁴;

¹⁸⁸ → Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.

¹⁸⁹ → Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. A) Indennità marzo 2020.

¹⁹⁰ V. il paragrafo → A) Indennità marzo 2020 per i professionisti.

¹⁹¹ → Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi, rispettivamente B) indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020.

¹⁹² → Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. H) Nuova indennità per i lavoratori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo e per altri lavoratori stagionali.

¹⁹³ Circ. INPS n. 94/2020; mess. n. 4005/2020.

¹⁹⁴ → Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.

- le indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38 del medesimo decreto-legge¹⁹⁵;
- l'indennità di cui ai d.m. 28 marzo 2020¹⁹⁶, 30 aprile 2020¹⁹⁷ e 29 maggio 2020¹⁹⁸;
- le indennità di cui agli artt. 84¹⁹⁹ e 85²⁰⁰, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020;
- il → *Reddito di emergenza* e il Reddito di cittadinanza.

FONDO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DELLE CASALINGHE E DEI CASALINGHI (ART. 22, D.L. N. 104, CONV. L. N. 126/2020)

L'art. 22, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia, per il successivo trasferimento al bilancio della Presidenza del Consiglio, il «Fondo per la formazione personale delle casalinghe e dei casalinghi».

Il Fondo ha lo scopo di promuovere, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, la formazione personale e l'incremento delle opportunità culturali e partecipative delle persone che, in ambito domestico, svolgono attività senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico stesso. Particolare riguardo dovrà aversi all'acquisizione di «competenze digitali, funzionali all'inserimento lavorativo e alla valorizzazione delle attività di cura».

La legge di conversione ha modificato l'intestazione del Fondo, originariamente intitolato alle sole casalinghe, aggiungendo anche il riferimento ai casalinghi; nel contempo però ha anche precisato che gli interventi vanno rivolti «in via prioritaria delle donne».

Tali misure sono direttamente collegate all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, giacché il Fondo opera solo per le persone iscritte a detta assicurazione, ai sensi dell'art. 7, l. n. 493/1999.

Un decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia deve stabilire, entro il 31 dicembre 2020, criteri e modalità di riparto del Fondo.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

V. anche → *Fondo nuove competenze e accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro*; → *Fondo per la formazione professionale delle casalinghe e dei casalinghi*.

Personale addetto ai lavori necessari al ripristino del servizio elettrico (art. 45, d.l. n. 18 conv. l. 27/2020)

Le abilitazioni in possesso di detti lavoratori hanno conservato la loro validità fino al 15 giugno 2020²⁰¹, anche nei casi di temporanea impossibilità di effettuare i moduli di aggiornamento pratico, 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.

Formazione nel settore ferroviario (art. 208, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 208, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 è intervenuto in materia di finanziamento della formazione del personale impiegato in attività della circolazione ferroviaria, con particolare

¹⁹⁵ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. A) Indennità marzo 2020.*

¹⁹⁶ V. il paragrafo → *A) Indennità marzo 2020 per i professionisti.*

¹⁹⁷ → *C) Indennità marzo 2020 per i lavoratori non tutelati dagli artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.*

¹⁹⁸ → *B) Indennità aprile e maggio 2020 per i professionisti.*

¹⁹⁹ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. B) Indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020.*

²⁰⁰ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi G) Indennità per i lavoratori domestici.*

²⁰¹ L'originario termine del 30 aprile è stato così prorogato dall'art. 79, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

riferimento alla figura dei macchinisti del settore merci.

Formazione nelle Forze armate, nelle Forze di polizia e nel Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 260, d.l. n. 34/2020)

L'art. 260, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 ha dettato norme che disciplinano sino alla cessazione dello Stato di emergenza, «e fino al permanere di misure restrittive e/o di contenimento [del contagio] e comunque non oltre il 31 dicembre 2021», le attività di formazione nelle Forze armate, nelle Forze di polizia e nel Corpo nazionale dei Vigili del fuoco.

INCREMENTO RISORSE UMANE PER AMMINISTRAZIONI E ENTI PUBBLICI

V. anche → *Precariato nelle pubbliche amministrazioni; → Procedure concorsuali nel lavoro pubblico e privato.*

Il potenziamento delle risorse umane di amministrazioni e enti pubblici, mediante assunzioni, stabilizzazioni di precari, stipula di contratti di lavoro autonomo e di collaborazione continuativa e coordinata, anche in deroga dall'art. 7, d.lgs. n. 165/2001, è stato previsto da un gran numero di disposizioni, che non raramente operano anche oltre le esigenze dell'emergenza. Tra queste possono essere ricordate, pur senza pretese di completezza, quelle che hanno previsto:

- il potenziamento delle risorse umane del Ministero della salute, con assunzioni effettuate utilizzando graduatorie proprie o di altri enti pubblici (art. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020);
- l'assunzione di operatori socio-sanitari e personale delle professioni sanitarie, anche laureato e specializzando, e i conferimenti di incarichi di lavoro autonomo, anche con contratti di collaborazione continuativa e coordinata e anche in deroga all'art. 7, d.lgs. n. 165/2001; in questi casi è stata prevista anche la possibilità di derogare alla disciplina della → *Pensione quota 100* (art. 2-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; v. già art. 1, d.l. n. 14/2020);
- il conferimento di incarichi a tempo determinato a personale delle professioni sanitarie, compresi medici specializzandi, e a operatori socio-sanitari (art. 2-ter, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 e art. 3, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; v. già art. 2, d.l. n. 14/2020);
- la rideterminazione, da parte delle regioni, del fabbisogno del personale di aziende ed enti del SSN (art. 2-quater, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020);
- l'instaurazione di rapporti convenzionali con medici iscritti ai corsi di formazione in medicina generale e pediatria (art. 2-quinques, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, conv. l. n. 27/2020, v. già art. 4, d.l. n. 14/2020);
- la stipula di contratti di lavoro autonomo, anche di collaborazione continuativa e coordinata, con infermieri, assistenti sociali e psicologi (art. 1, d.l. n. 34 conv. l. n. 77/2020);
- le assunzioni a tempo indeterminato presso gli enti e le aziende del servizio sanitario nazionale (art. 2, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
- le assunzioni di medici, veterinari, odontoiatri, biologi, chimici, farmacisti, fisici e psicologi specializzandi (art. 3-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, a modifica dell'art. 1, co. 547, 548 e 548-bis, l. n. 145/2018);
- gli arruolamenti temporanei di medici e infermieri militari, i conferimenti di incarichi a tempo determinato per funzionari tecnici, e gli incrementi di organici presso il Ministero della difesa, la Marina e l'Aeronautica militari, l'Arma dei Carabinieri, e le Forze armate in genere (artt. 7 e 8, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; artt. 19, 21 e 22, d.l. n. 34 conv. l. n. 77/2020; art. 11, d.l. n. 104 conv. l. n. 126/2020);
- le ulteriori assunzioni a tempo determinato e la stipula di contratti di collaborazione e di lavoro autonomo, anche con ricorso a medici specializzandi, al fine di "recuperare" le prestazioni sanitarie non effettuate a causa dell'emergenza (art. 29, d.l. n. 104 conv. l.

- n. 126/2020);
- le assunzioni presso l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (art. 31, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020);
 - il potenziamento delle risorse dell'INAIL, mediante collaborazioni autonome anche continuative e coordinate in deroga all'art. 7, d.lgs. n. 165/2001, e assunzioni, anche a termine (artt. 10 e 43, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 83, co. 4, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le assunzioni a tempo determinato presso l'Istituto Superiore di Sanità (art. 11, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020);
 - il reclutamento temporaneo di esercenti professioni sanitarie con titolo estero, in deroga alle discipline vigenti (art. 13, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020);
 - l'incremento della dotazione organica del Dipartimento della protezione civile (art. 74-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 261, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le misure per i precari e l'incremento dei posti banditi per il personale della scuola (art. 121, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 230, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020); gli incarichi temporanei nelle scuole d'infanzia (art. 2-ter, d.l. n. 22/2020, conv. l. n. 41/2020); le assunzioni a termine di assistenti tecnici nelle istituzioni scolastiche e il prolungamento dei contratti in corso (art. 230-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - l'autorizzazione ai dirigenti scolastici, con ordinanza del Ministro per l'istruzione, ad attivare rapporti a tempo determinato con personale docente, amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), finalizzati a consentire l'avvio delle attività relative all'anno scolastico 2020/2021 (art. 231-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, nel quale si precisa che «in caso di sospensione dell'attività in presenza, i relativi contratti di lavoro si intendono risolti per giusta causa, senza diritto ad alcun indennizzo»; v. altresì l'art. 32, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, anche in relazione alle esigenze di sostituzione del personale assente);
 - le assunzioni di ricercatori (art. 238, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - la stipula di contratti di consulenza con esperti in materia di politica industriale e crisi aziendale presso il Ministero dello Sviluppo economico (art. 39, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le assunzioni a termine presso l'ICE (art. 48, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le assunzioni a termine e il lavoro in somministrazione presso il Ministero dell'interno, per la gestione delle procedure di → *Emersione dei rapporti di lavoro* (art. 103, co. 23, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le assunzioni di professori per la Scuola superiore della Difesa (art. 238-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le assunzioni a termine presso il Ministero della giustizia e le nomine di Giudici ausiliari presso le Corti d'appello (art. 255-256, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020),
 - le assunzioni di allievi agenti della Polizia di Stato (art. 260-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, con riferimento alla necessità di definire i contenziosi in corso relativi alle prove concorsuali già svolte);
 - le assunzioni presso il Ministero dell'economia (d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
 - le assunzioni del personale docente delle università (art. 19, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020);
 - le assunzioni e la stipula dei contratti di collaborazione autorizzabili dal Ministero per i beni e le attività culturali (art. 24, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020);
 - le stabilizzazioni del personale civile precario operante nel Genio campale dell'Aeronautica militare (art. 36, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020);
 - l'autorizzazione all'ISTAT alla stipula di contratti di lavoro autonomo, anche in forma di collaborazione continuativa e coordinata, per lo svolgimento di attività inerenti studi

statistici sul virus (art. 1, d.l. n. 30, conv. l. n. 72/2020).

INDENNITÀ-COVID PER I MESI DI MARZO 2020 E SUCCESSIVI

La legislazione dell'emergenza ha affiancato agli ammortizzatori sociali "tipici", e cioè agli → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali* e alle indennità di → *Disoccupazione*, NASpl e DIS-COLL, ulteriori, nuove prestazioni, egualmente destinate al sostegno dei redditi, ma rivolte ad una vasta ed eterogenea platea di soggetti esclusi, o comunque ritenuti non sufficientemente tutelati da quegli strumenti, che comprende lavoratori autonomi, liberi professionisti, lavoratori già parte di rapporti *non standard*.

Le caratteristiche comuni di dette prestazioni – che possiamo, in linea generale, definire come "Indennità-COVID" – vanno individuati, oltre che nelle suddette, contingenti finalità di sostegno al reddito: nella brevità dei periodi tutelati, nel loro essere sempre soggette alla disponibilità delle risorse finanziarie stanziare, poste a carico dello Stato; nell'essere materialmente gestite ed erogate dall'INPS (ovvero dalle casse di previdenza dei liberi professionisti).

Dette indennità non concorrono alla formazione del reddito ai fini del TUIR, e quindi non vengono assoggettate a imposizione fiscale.

Le discipline sono estremamente frammentate e la loro ricostruzione costituisce operazione particolarmente complessa.

Il *puzzle* si compone, oltre che delle misure di seguito elencate:

- dalle ulteriori indennità concesse, sempre a carico della finanza statale e nei limiti degli stanziamenti, per il tramite del → *Fondo per il reddito di ultima istanza*, le quali sono state materialmente erogate dall'INPS ovvero, per i liberi professionisti, dalle casse di previdenza di diritto privato;
- dalle prestazioni in favore dei → *Lavoratori frontalieri*;
- nonché da talune → *Indennità per i lavoratori in aree di crisi industriale complessa e per emergenze territoriali*.

A) Indennità marzo 2020 (artt. 27-31, 38, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Per il mese di marzo 2020 il d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 ha riconosciuto un'indennità di € 600, in favore di ciascuna delle seguenti categorie di soggetti:

- (i) liberi professionisti titolari di partita IVA attiva al 23 febbraio 2020 e collaboratori coordinati e continuativi attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata INPS²⁰² e non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 27);
- (ii) lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria (commercianti, artigiani, coltivatori diretti, mezzadri e coloni), non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 28);
- (iii) dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali²⁰³, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 (art. 29);
- (iv) operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (art. 30);
- (v) lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati a detto Fondo nel 2019, da cui derivi un reddito non superiore a €

²⁰² La misura si applica ai soli professionisti iscritti alla Gestione Separata; per gli iscritti alle casse professionali opera invece il → *Fondo per il reddito di ultima istanza*.

²⁰³ Per l'elenco di tali attività v. circ. INPS n. 49/2020.

50.000, e non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 (art. 38).

Dette indennità, erogate dall'INPS a seguito di domanda che andava presentata a pena di decadenza entro il 3 giugno²⁰⁴, non sono cumulabili né tra loro né con il reddito di cittadinanza (art. 31)²⁰⁵; sono invece cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità ex l. n. 222/1984²⁰⁶.

B) Indennità aprile 2020 (art. 84, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Per il mese di aprile, l'art. 84, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020²⁰⁷, ha riconosciuto le seguenti indennità:

- (i) ai liberi professionisti e ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 27, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, è stato nuovamente riconosciuto l'importo di € 600 (co. 1);
- (ii) anche ai lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'a.g.o., già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 28, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, è stato nuovamente riconosciuto detto importo (co. 4);
- (iii) egualmente ai dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 29, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (co. 5, 1° periodo);
- (iv) l'indennità di € 600 è stata quindi riconosciuta anche ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nello stesso settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, non titolari, alla data di entrata in vigore della disposizione (19 maggio 2020), né di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl (co. 5, 2° periodo);
- (v) agli operai agricoli a tempo determinato, già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 30, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, l'indennità è stata abbassata a € 500 (co. 7);
- (vi) l'indennità di € 600 è stata riconosciuta anche alle seguenti categorie di lavoratori, elencate dal co. 8 dell'art. 83, che «alla data di presentazione della domanda» non fossero titolari né di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente ex artt. 13 e 18, d.lgs. n. 81/2015 (co. 9)²⁰⁸:
 - a) dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 31 gennaio 2020, e nel medesimo periodo abbiano lavorato per almeno 30 giornate (co. 8, lett. a);
 - b) lavoratori intermittenti ex artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015, che abbiano svolto la prestazione per almeno 30 giornate tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 (co. 8, lett. b); per i lavoratori intermittenti iscritti al Fondo Lavoratori dello spettacolo, si applicano i requisiti previsti dal co. 10 (v. successivo punto vii);
 - c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo 1° gennaio 2019 / 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti di lavoro autonomo occasionali ex art. 2222 c.c., privi di un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020; per tali contratti, costoro devono essere già iscritti alla

²⁰⁴ Art. 84, co. 14, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020. Sulla possibilità di presentare istanza di riesame delle domande respinte v. mess. INPS n. 2263/2020.

²⁰⁵ Per ulteriori indicazioni sulle incompatibilità v. circ. n. 49/2020.

²⁰⁶ Art. 31, co. 1-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, aggiunto dall'art. 71, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020

²⁰⁷ Circ. INPS n. 80/2020.

²⁰⁸ Per l'erogazione dell'indennità a tali categorie anche per il mese di marzo v. → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

- data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata INPS, con accredito nel suddetto arco temporale di almeno un contributo mensile (co. 8, lett. c);
- d) incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19, d.lgs. n. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a € 5.000, titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione Separata alla data del 23 febbraio 2020, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (co. 8, lett. d);
- (vii) ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 38, d.l. n. 18/2020, è stato nuovamente erogato l'importo di € 600; per il mese di aprile l'importo è stato altresì attribuito ai lavoratori iscritti a detto Fondo, con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, da cui sia derivato un reddito non superiore a € 35.000 (co. 10²⁰⁹); sono rimasti esclusi i titolari di rapporto di lavoro dipendente o di pensione alla data del 19 maggio 2010 (co. 11).

Il co. 13 dello stesso art. 84 ha previsto che ai soggetti appartenenti a nuclei familiari già percettori del Reddito di cittadinanza (RDC) non fossero erogate né le indennità di cui sopra né le → *Indennità maggio 2020*. Se però il RDC era di importo inferiore a quello dell'indennità che sarebbe spettata, nel mese di riferimento si è proceduto ad integrare l'importo di detto reddito sino all'ammontare dell'indennità stessa²¹⁰.

Le indennità di cui sopra – per la cui domanda l'art. 9, c. 8, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 ha imposto il termine di decadenza del 30 agosto 2020 (15° giorno dalla sua entrata in vigore) – sono state dichiarate cumulabili dall'art. 86 dello stesso decreto n. 34:

- tra loro;
- con le indennità disciplinate dagli artt. 85 e 96 dello stesso decreto n. 34²¹¹;
- con quelle disciplinate dall'art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, e dall'art. 78, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020²¹².

Sussiste invece cumulabilità con l'assegno ordinario di invalidità ex art. 1, l. n. 222/1984.

C) *Indennità maggio 2020 (art. 84, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)*

Per il mese di maggio 2020, lo stesso art. 84, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020²¹³, ha riconosciuto le seguenti indennità:

- (i) ai liberi professionisti titolari di partita IVA attiva al 19 maggio 2020, iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che abbiano subito una «comprovata riduzione» di almeno il 33% del «reddito» del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, è stata riconosciuta una indennità di € 1.000 (co. 2²¹⁴);
- (ii) ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS, che abbiano cessato il rapporto alla data del 19 maggio 2020, non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è stata riconosciuta la stessa indennità di € 1.000 (co. 3);
- (iii) ai dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, che hanno ces-

²⁰⁹ La legge di conversione ha chiarito che ai lavoratori intermittenti è attribuita la sola indennità prevista dal co. 8, lett. b), della quale si è detto nel precedente punto vi, lett. b),

²¹⁰ Circ. INPS n. 66/2020.

²¹¹ Rispettivamente → G) *Indennità per lavoratori domestici* e D) *Indennità per i lavoratori sportivi*.

²¹² → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti e i lavoratori non tutelati da altri provvedimenti*.

²¹³ Circ. INPS n. 80/2020.

²¹⁴ Per il calcolo del «reddito» – che normalmente viene effettuato sull'anno – il barocco meccanismo contenuto nella norma prevede che questo vada «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», e quindi autocertificato dal richiedente.

- sato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente né di NASpl al 19 maggio 2020, è stata riconosciuta la stessa indennità di € 1.000 (co. 6, 1° periodo);
- (iv) l'indennità di cui al punto che precede spetta, per il medesimo settore e alle medesime condizioni, anche ai lavoratori in somministrazione (co. 6, 2° periodo);
- (v) ai lavoratori indicati nel co. 8 dell'art. 84, già beneficiari dell' → *Indennità aprile 2020*, per il mese di maggio è stato nuovamente riconosciuto l'importo di € 600;
- (vi) lo stesso importo di € 600 è stato riconosciuto ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo già beneficiari dell' → *Indennità aprile 2020* (co. 10 e 11).

Si applicano le disposizioni già illustrate per l' → *Indennità aprile 2020*, relative ai soggetti appartenenti a nuclei familiari percettori del RDC, nonché quelle in materia di domanda e relativo termine di decadenza, e di incumulabilità.

D) Indennità per i lavoratori sportivi

a) Marzo 2020 (art. 96, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Del tutto analoga all' → *Indennità marzo 2020*, è la prestazione prevista dall'art. 96, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, erogata per lo stesso mese, a domanda, da Sport e Salute s.p.a. – sempre nel limite dello stanziamento finanziario e con le modalità dettate da apposito decreto adottato dal Ministro dell'economia, di concerto con l'Autorità delegata in materia di sport²¹⁵ – ai titolari di rapporti di collaborazione in essere al 23 febbraio 2020 presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR.

b) Aprile e maggio 2020 (art. 98, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Per i mesi di aprile e maggio, lo stesso importo di € 600 è stato erogato da Sport e Salute s.p.a. in base all'art. 98, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, 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 Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche di cui all'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR, egualmente già attivi alla data del 23 febbraio 2020.

La prestazione è stata dichiarata incompatibile (art. 98, co. 1):

- con altri redditi da lavoro,
- con il Reddito di cittadinanza e il → *Reddito di emergenza*;
- con le prestazioni disciplinate dagli artt. 19, 20, 21, 22²¹⁶, 27, 28, 29, 30, 38²¹⁷ e 44²¹⁸, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, «così come prorogate e integrate dal presente decreto».

L'art. 86 ne ha sancito quindi l'incompatibilità:

- con le indennità disciplinate dagli artt. 84²¹⁹ e 85²²⁰;
- con quelle disciplinate dal già citato art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 17/2020, nonché dall'art. 78, dello stesso decreto n. 34²²¹.

Vi è invece compatibilità con l'assegno ordinario di invalidità ex art. 1, l. n. 222/1984.

²¹⁵ D.m. economia 6 aprile 2020.

²¹⁶ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali*.

²¹⁷ → A) *Indennità marzo 2020*.

²¹⁸ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti*.

²¹⁹ → B) *Indennità aprile 2020* e C) *Indennità maggio 2020*.

²²⁰ → G) *Indennità per i lavoratori domestici*.

²²¹ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti*.

Anche in questo caso la prestazione è stata erogata nel limite dello stanziamento finanziario, e con le modalità dettate da apposito decreto adottato dal Ministro dell'economia, di concerto con l'Autorità delegata in materia di sport²²².

Il termine di decadenza per la presentazione della domanda è stato fissato al 30 agosto 2020 (art. 9, co. 8, d.l. n. 104/2020).

c) Giugno 2020 (art. 12, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Per il mese di giugno 2020, l'art. 12, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha di nuovo attribuito l'indennità di € 600 agli stessi soggetti indicati per i due mesi precedenti, già attivi alla data del 23 febbraio 2020, che «in conseguenza dell'emergenza epidemiologica (...) hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività».

La prestazione è stata dichiarata incompatibile:

- con la percezione di redditi da lavoro: al riguardo, è stato specificato che si considerano tali i redditi da lavoro autonomo di cui all'art. 53, TUIR, quelli da lavoro dipendente e assimilati di cui agli artt. 49 e 50 dello stesso d.p.r. n. 917/1986, e «le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati, con esclusione dell'assegno ordinario di invalidità» di cui alla l. n. 222/1984;
- con il Reddito di cittadinanza e il → *Reddito di emergenza*;
- con le prestazioni e indennità disciplinate dagli artt. 19, 20, 21, 22²²³, 27, 28, 29, 30, 38²²⁴ e 44²²⁵, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, «così come prorogate e integrate» dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

La prestazione è stata nuovamente erogata da Sport e Salute s.p.a. nel limite dello stanziamento finanziario, e con le modalità dettate da apposito decreto adottato dal Ministro dell'economia, di concerto con l'Autorità delegata in materia di sport²²⁶.

Sono stati esonerati dall'onere di presentazione della domanda coloro che avevano già beneficiato dell'indennità, in base alle discipline dei decreti n. 18 e 34.

L'art. 17, co. 5, d.l. n. 137/2020, ha precisato che, ai fini dell'erogazione in via automatica della prestazione, si considerano cessati a causa dell'emergenza anche tutti i rapporti di collaborazione scaduti alla data del 31 maggio 2020 e non rinnovati.

d) Novembre 2020 (art. 17, d.l. n. 137/2020)

Per il mese di novembre 2020, l'art. 17, d.l. n. 137/2020, ha previsto l'erogazione di un ulteriore importo, pari a € 800, sempre 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 Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche di cui all'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR, egualmente già attivi alla data del 23 febbraio 2020, i quali, in conseguenza dell'emergenza, abbiano cessato, ridotto o sospeso l'attività (co. 1).

La prestazione rimane incompatibile (ancora co. 1) con:

- con la percezione di redditi da lavoro, come già definiti dall'art. 12, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020;

²²² D.m. economia 29 maggio 2020.

²²³ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.*

²²⁴ → A) *Indennità marzo 2020.*

²²⁵ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

²²⁶ D.m. economia 27 agosto 2020. Per coloro che hanno già percepito l'erogazione per i mesi di marzo, aprile e maggio, si è provveduto automaticamente all'erogazione, mentre per gli altri soggetti l'art. 4 del decreto ha imposto la presentazione della domanda nel termine perentorio del 15 settembre 2020

- con il Reddito di cittadinanza e con il → *Reddito di emergenza*;
- con le prestazioni disciplinate dagli artt. 19, 20, 21, 22²²⁷, 27, 28, 29, 30, 38²²⁸ e 44²²⁹, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, «così come prorogate e integrate» dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, e da d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

Sport e Salute s.p.a. eroga le indennità, nel limite delle risorse disponibili (co. 6), sulla base delle domande che gli interessati devono presentare entro il 30 novembre 2020 mediante la piattaforma informatica di cui all'art. 5, d.m. 6 aprile 2020 (co. 2); sono esonerati dalla presentazione della domanda i soggetti che hanno già beneficiato della prestazione in base ai decreti 18, 34 e 104, per i quali permangono in necessari requisiti (co. 3).

E) Indennità per magistrati onorari (art. 119, d.l. n. 18/2020, conv. l. n. 27/2020)

Ai magistrati onorari di cui agli artt. 1 e 29, d.lgs. n. 116/2017, in servizio al 17 marzo 2020, l'art. 119, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha riconosciuto un contributo economico mensile di € 600, per un massimo di 3 mesi, parametrato al periodo di effettiva sospensione delle attività processuali di cui all'art. 83.

Il contributo, da erogare con le modalità definite a mezzo decreto direttoriale, non è imponibile ai fini dell'imposta sul reddito, ma non spetta a coloro che siano dipendenti pubblici o privati, anche se in quiescenza, né è cumulabile con altri contributi o indennità comunque denominati, erogati a norma dello stesso decreto n. 18²³⁰.

F) Indennità aggiuntiva per collaboratori, lavoratori autonomi e professionisti operanti nelle ex "zone rosse" (art. 44-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

In favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale e dei lavoratori autonomi o professionisti, compresi i titolari di attività di impresa, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle relative forme esclusive e sostitutive, nonché alla Gestione separata ex art. 2, co. 26, l. n. 335/1995, i quali, alla data del 23 febbraio 2020, svolgevano la loro attività nei comuni di cui all'Allegato 1, d.p.c.m. 1° marzo 2020, o erano ivi residenti o domiciliati, l'art. 44-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha riconosciuto «un'indennità mensile aggiuntiva pari a 500 euro per un massimo di tre mesi, parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività»²³¹.

L'indennità, erogata dall'INPS nei limiti delle risorse finanziarie stanziare, è stata riconosciuta anche ai liberi professionisti iscritti alle Casse professionali²³².

G) Indennità per lavoratori domestici (art. 85, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Per i mesi di aprile e maggio 2020, l'art. 85, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha riconosciuto un'indennità mensile di € 500 ai lavoratori domestici titolari, alla data del 23 febbraio 2020, di uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali (co. 1).

La prestazione – erogata dall'INPS nei soli limiti delle risorse finanziarie stanziare (co. 5),

²²⁷ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.*

²²⁸ → *A) Indennità marzo 2020.*

²²⁹ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

²³⁰ *Circ. Min. giustizia 2 aprile 2020.*

²³¹ «... rispetto alle eventuali indennità fruite ai sensi degli artt. 27 e 28 del medesimo decreto legge, dell'art. 84, commi 1, 2, 3, 4 e 8, lett. c) e d), del d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv., con modificazioni, dalla l. 17 luglio 2020, n. 77, nonché del decreto interministeriale 30 aprile 2020, n. 10 (repertorio n. 10 del 4 maggio 2020)»: *circ. INPS n. 104/2020*, cui si rinvia per ulteriori indicazioni in ordine alle ipotesi di compatibilità / incompatibilità con altre prestazioni.

²³² *Circ. INPS n. 104/2020.*

e a seguito di domanda²³³, per la quale l'art. 19, co. 8, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha fissato il termine di decadenza del 30 agosto 2020 (15° giorno dalla sua entrata in vigore) – non spetta ai lavoratori conviventi con il datore di lavoro (co. 2), ovvero titolari di pensione o di altro rapporto di lavoro dipendente non domestico.

La prestazione, cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità ex art. 1, l. n. 222/1984, non lo è invece (co.3 e art. 86) con le indennità disciplinate:

- dagli artt. 27, 28, 29, 30, 38, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020²³⁴;
- dagli artt. 84²³⁵ e 98²³⁶, dello stesso d.l. n. 34;
- dall'art. 44, d.l. n. 18/2020, e dall'art. 78, d.l. n. 34/2020²³⁷,

La prestazione non è neppure cumulabile con il → *Reddito di emergenza* né con il Reddito di cittadinanza che risulti pari o superiore all'importo della prestazione. Se il RDC è di ammontare inferiore a quello dell'indennità, la relativa mensilità viene integrata, sino ad un importo pari a quello dell'indennità stessa²³⁸.

H) Nuova indennità per i lavoratori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo e per altri lavoratori stagionali

In considerazione della particolare gravità degli effetti negativi realizzati dalla pandemia, ai lavoratori dipendenti e autonomi operanti nei settori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo, nonché agli ulteriori lavoratori stagionali degli altri settori, aventi i requisiti indicati, l'art. 9, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha riconosciuto una «indennità omnicomprensiva» di € 1.000, che non concorre alla formazione del reddito²³⁹.

La misura è stata poi reiterata dall'art. 14, d.l. n. 137/2020.

a) Nel decreto-agosto (art. 9, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'indennità di cui all'art. 9, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, è stata attribuita ai seguenti soggetti:

- dipendenti stagionali settori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo, nonché lavoratori somministrati presso imprese utilizzatrici operanti in detti settori, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, non titolari, alla data di entrata in vigore del decreto (15 agosto 2020) né di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl (co. 1).
- 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», e che alla data di presentazione della domanda non siano titolari di pensione, né di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto di lavoro intermittente ex artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015 (co. 3), così individuati dal c. 2:
 - a) dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, e in detto periodo abbiano lavorato almeno 30 giornate;
 - b) lavoratori intermittenti, ex artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015, che abbiano lavorato per almeno 30 giornate nel medesimo periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020;
 - c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, già iscritti alla data del 17 marzo 2020 alla Gestione separata INPS, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, che

²³³ Mess. INPS n. 2184/2020.

²³⁴ → A) *Indennità marzo 2020*.

²³⁵ → B) *Indennità aprile 2020* e → C) *Indennità maggio 2020*.

²³⁶ → D) *Indennità per i lavoratori sportivi*.

²³⁷ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti*.

²³⁸ Sulle modalità di richiesta di riesame delle domande respinte v. Mess, INPS n. 2715/2020.

²³⁹ Mess. INPS n. 3160/2020 e circ. n. 125/2020.

non abbiano alcun contratto in essere alla data di entrata in vigore del decreto (15 agosto 2020), i quali, nel periodo 1° gennaio 2019 / 29 febbraio 2020, siano stati titolari di contratti di lavoro autonomo occasionali riconducibili all'art. 2222 c.c., che abbiano dato luogo ad almeno un accredito contributivo mensile;

- d) incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19, d.lgs. n. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a € 5.000, titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione Separata alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.
- iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo dotati dei requisiti di cui all'art. 38, d.lgs. n. 18, conv. l. n. 27/2020²⁴⁰, o in possesso di almeno 7 contributi giornalieri nell'anno 2019, dai quali sia derivato un reddito non superiore a € 35.000 (co. 4).
 - lavoratori non titolari di rapporto di lavoro dipendente né di pensione alla data di entrata in vigore del decreto (15 agosto 2020) e che siano stati parte 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, sia nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, sia nell'anno 2018 (co. 5).

Le indennità così riconosciute dall'art. 9, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, non sono cumulabili tra loro, né con quelle di cui all'art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020²⁴¹; sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 22/1984.

Anche dette indennità vengono erogate dall'INPS, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare, a seguito di domanda; il relativo termine di decadenza è stato da ultimo fissato al 13 ottobre 2020²⁴².

b) Nel decreto-ristori (art. 14, d.l. n. 137/2020)

L'art. 14, d.l. n. 137/2020, ha nuovamente previsto l'erogazione «una tantum» di detta indennità, sempre nell'importo di € 1.000, facendo riferimento ai seguenti soggetti:

- beneficiari dell'indennità già prevista dall'art. 9 del decreto n. 104 (co. 1);
- dipendenti stagionali settori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo, nonché lavoratori somministrati presso imprese utilizzatrici operanti in detti settori, 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 (29 ottobre 2020), che nel medesimo periodo abbiano lavorato per almeno 30 giornate, e che alla suddetta data non siano titolari né di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI (co. 2);
- lavoratori dipendenti e autonomi, che in conseguenza dell'emergenza hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, i quali, alla data di presentazione della domanda, non siano titolari di pensione, né di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto di lavoro intermittente ex artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015 (co. 4), così individuati dal co. 3:
 - a) dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 29 ottobre 2020, e che in detto periodo abbiano lavorato per almeno 30 giornate;
 - b) lavoratori intermittenti ex artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015, che abbiano egualmente lavorato per almeno 30 giornate nel medesimo periodo 1° gennaio 2019 / 29 ottobre 2020;
 - c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, già iscritti alla data del 17 marzo 2020 alla Gestione separata INPS, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, che

²⁴⁰ → A) Indennità marzo 2020.

²⁴¹ → Fondo per il reddito di ultima istanza. Indennità-Covid per i professionisti. Indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.

²⁴² Così l'art. 14, co. 9, d.l. n. 137/2020, che ha fatto riferimento al 15° giorno successivo alla sua entrata in vigore.

- non abbiano alcun contratto in essere alla data di entrata in vigore del decreto (29 ottobre 2020), i quali, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e detta data siano stati titolari di contratti di lavoro autonomo occasionali riconducibili all'art. 2222 c.c., che abbiano dato luogo ad almeno un accredito contributivo mensile;
- d) incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19, d.lgs. n. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a € 5.000, titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione Separata alla data del 29 ottobre 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, non titolari di pensione, che nel periodo 1° gennaio 2019 / 29 ottobre 2020 vantino almeno 30 contributi giornalieri versati, da cui sia derivato un reddito non superiore a € 50.000, o almeno 7 contributi giornalieri versati, da cui sia derivato un reddito non superiore a € 35.000 (co. 6).
- Dette indennità – erogate sempre nel limite delle risorse finanziarie stanziare – non sono cumulabili né tra loro, né con le quote di → *Reddito di emergenza* disciplinate dall'art. 14 dello stesso decreto n. 137 (co. 7).
- Il termine per presentare la domanda all'INPS, con le modalità dettate dallo stesso Istituto, è stato fissato al 30 novembre 2020 (ivi).

I) Indennità maggio 2020 per i pescatori autonomi

Per il mese di maggio 2020, l'art. 222, co. 8, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha concesso un'indennità di € 950 in favore dei pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative²⁴³, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, di cui alla l. n. 250/1958, a tale titolo iscritti all'INPS, che non siano titolari di trattamento pensionistico diretto e non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata.

La prestazione è stata erogata dall'INPS, a domanda e nei limiti delle risorse finanziarie stanziare.

J) Indennità giugno e luglio 2020 per i lavoratori marittimi (art. 10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020, l'art. 10, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha riconosciuto un'indennità di € 600, per i lavoratori marittimi di cui all'art. 115 cod. nav. e per quelli di cui all'art. 17, co. 2, l. n. 856/1986, che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, e che in detto periodo hanno lavorato per almeno 30 giornate²⁴⁴.

Alla data di entrata in vigore del decreto (15 agosto 2020) il lavoratore non deve essere titolare né di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl, né di indennità di malattia né di pensione.

Anche tale indennità, che non concorre alla formazione del reddito ai fini del TUIR, è stata erogata dall'INPS a domanda e nei limiti delle risorse stanziare.

INDENNITÀ PER I LAVORATORI IN AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA E PER EMERGENZE TERRITORIALI

Regione Sicilia (art. 1-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

In favore dei «lavoratori delle aree di crisi industriale complessa» ubicate in Sicilia, i quali

²⁴³ Sono quindi esclusi i soci con rapporto di lavoro dipendente: circ. INPS n. 118/2020, cui si rinvia per gli ulteriori contenuti della disciplina.

²⁴⁴ Circ. INPS N. 125/2020.

cessino di percepire la NASpl nell'anno 2020, l'art. 1-bis, d.l. n. 104/2020, introdotto dalla legge di conversione n.126, consente la concessione, nei limiti dello stanziamento finanziario, dell'indennità di cui all'art. 1, co. 151, l. n. 145/2018²⁴⁵, per il periodo che va dalla data di entrata in vigore della stessa legge (14 ottobre) al 31 dicembre 2020.

Regione Campania (art. 1-ter. d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

In favore dei «lavoratori delle aree di crisi industriale complessa» ubicate in Campania, che hanno cessato la mobilità ordinaria dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, l'art. 1-ter, d.l. n. 104/2020, introdotto dalla legge di conversione n. 126, ha previsti, per il periodo che va dalla data di entrata in vigore della stessa legge (14 ottobre) al 31 dicembre 2020, un'indennità pari al trattamento dell'ultima mobilità ordinaria percepita, comprensiva della contribuzione figurativa.

Tale indennità, alla quale non si applicano le disposizioni in materia di anzianità lavorativa minima richiamate dall'art. 2, co. 67 l. n. 92/2012²⁴⁶, non è compatibile:

- con il → *Reddito di emergenza*;
- con la titolarità di un rapporto di lavoro dipendente, ovvero di una pensione diretta o indiretta (c'è però compatibilità con l'assegno ordinario di invalidità);
- con la percezione della DIS-COLL;
- con la percezione del Reddito di cittadinanza «o delle misure aventi finalità analoghe» di cui all'art. 13, co. 2. d.l. n. 4, conv. l. n. 26/2019.

Anche tale prestazione viene erogata nei limiti delle disponibilità finanziarie, che vengono attinte dalle risorse residue, già stanziata per la Regione Campania, al fine di finanziare la mobilità in deroga prevista dall'art. 25-ter, d.l. n. 119, conv. l. n. 136/2018, in favore dei lavoratori occupati in aziende localizzate nelle aree di crisi industriale complessa.

Regione Liguria (art. 94-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 94-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dalla diffusione del contagio da COVID-19 e di consentire la ripresa economica dell'area della Provincia di Savona, ha previsto che la Regione Liguria, nel limite delle risorse disponibili, attinte da quelle destinate a detta regione ai sensi dell'articolo 44, co. 11-bis, d.lgs. n. 148/2015, possa erogare, nell'anno 2020, un'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, comprensivi della relativa contribuzione figurativa, per la durata massima di 12 mesi, in favore dei dipendenti da imprese del territorio di Savona impossibilitati a prestare attività lavorativa in tutto o in parte a seguito della frana verificatasi lungo l'impianto funiviario di Savona in conseguenza degli eccezionali eventi atmosferici del mese di novembre 2019²⁴⁷.

INFORTUNIO SUL LAVORO PER INFEZIONE DA CORONAVIRUS (ART. 42, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

V. anche → *Personale sanitario. Iniziative di solidarietà in favore dei familiari degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e operatori socio-sanitari deceduti a causa del contagio*; → *Salute e sicurezza sul lavoro. Quadro normativo e principi di riferimento e Protocolli anticontagio e linee guida*.

L'art. 42, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha riconosciuto l'infezione da coronavirus

²⁴⁵ Sul co. 151, come modificato dall'art. 87, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, v. → Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto/integrazioni salariali. Cassa integrazione in deroga. i) Risorse residue per i trattamenti in deroga.

²⁴⁶ E cioè l'art. 8, co. 3, d.l. n. 86/1988, conv. l. n. 160/1988, e l'art. 16, co. 1, l. n. 223/1991.

²⁴⁷ Per più ampia illustrazione della disciplina v. circ. INPS n. 121/2020.

contratta in «occasione di lavoro» come infortunio (e non malattia professionale)²⁴⁸ indennizzabile dall'INAIL. Per tale ipotesi:

- il medico certificatore redige «il consueto certificato di infortunio» e lo invia telematicamente all'Istituto;
- nei casi «accertati» di infezione contratta in occasione di lavoro, l'INAIL eroga le prestazioni, indennizzando anche i periodi di astensione dal lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria.

Detti eventi non sono computati ai fini della oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli artt. 19 e ss. dell'Allegato 2 al d.m. 27 febbraio 2019.

Per il personale sanitario e gli altri lavoratori che, per le particolari modalità di svolgimento della prestazione, risultino esposti ad un «elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico», secondo l'INAIL «vige ... la presunzione semplice di origine professionale»²⁴⁹.

Tale presunzione non rileva però ai fini della eventuale responsabilità del datore di lavoro, i cui presupposti, secondo le note regole, devono essere «rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative»²⁵⁰.

Il contagio è indennizzabile anche se avvenuto *in itinere*: al riguardo, in considerazione dell'alto rischio derivante dal passaggio in aree affollate e dall'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico, l'INAIL ha precisato che, «per tutta la durata dell'emergenza epidemiologica, secondo le disposizioni e i temi dettati in materia dalle autorità competenti», l'utilizzo del mezzo di trasporto privato negli spostamenti casa / lavoro deve considerarsi «necessitato», e dunque non ostativo al riconoscimento dell'occasione di lavoro²⁵¹.

In caso di decesso del lavoratore, ai familiari è riconosciuta anche la prestazione economica *una tantum* prevista dal Fondo delle vittime di gravi infortuni su lavoro, gestito dal Ministero del lavoro istituito dalla l. n. 296/2006²⁵².

INPGI

V. anche → *Agevolazione contributive. Aree svantaggiate*; → *Ammortizzatori sociali / integrazioni salariali. Cassa integrazione in deroga*; → *Pensioni e età di pensionamento. Pre-pensionamenti nel settore dell'editoria*.

L'art. 192, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha prorogato al 31 dicembre 2020 il termine «perentorio» imposto all'INPGI – in ragione dello stato di grave difficoltà finanziaria nel quale versano le relative gestioni – dall'art. 16-quinques, d.l. n. 34, conv. l. n. 58/2019, per la trasmissione ai Ministeri vigilanti del bilancio tecnico attuariale, da redigere tenendo conto delle misure di riforma del regime previdenziale, adottate per assicurarne la sostenibilità economico-finanziaria nel medio e lungo periodo.

INVALIDITÀ CIVILE E HANDICAP

V. anche → *Anticipazione dei pagamenti di pensioni e prestazioni agli invalidi civili*; → *Collocamento obbligatorio*; → *Congedi per i genitori-lavoratori*; → *Fondi sociali*; → *Lavoratori con figli disabili*; → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari*; →

²⁴⁸ Si tratta infatti di malattia infettiva, la cui causa virulenta è pacificamente parificata a quella violenta: cfr. circ. INAIL n. 13/2020, cui si rinvia anche per gli adempimenti richiesti ai datori di lavoro.

²⁴⁹ Circ. n. 13/2020, la quale indica, «in via esemplificativa, ma non esaustiva .. lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc.».

²⁵⁰ Circ. INAIL n. 22/2020. Su tali profili e sul diretto intervento del legislatore in materia v. → *Salute e sicurezza sul lavoro. Quadro normativo e principi di riferimento e Protocolli anticontagio e linee guida*.

²⁵¹ Circ. INAIL n. 13/2020.

²⁵² Circ. INAIL n. 13/2020.

Maggiorazione sociale delle pensioni (c.d. "incremento al milione") a favore di soggetti disagiati; → Permessi. Permessi per assistenza a familiari con handicap grave; → Sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Accertamento degli stati invalidanti e di handicap (art. 29-ter, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

Potrebbe considerarsi un incentivo al "distanziamento sociale", ma è in realtà una «semplificazione» destinata ad operare indipendentemente dall'emergenza, quella introdotta dall'art. 29-ter, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, che autorizza «le commissioni mediche pubbliche preposte all'accertamento delle minorazioni civili e dell'handicap» ai sensi dell'art. 4, l. n. 104/1992, «a redigere verbali sia di prima istanza che di revisione anche solo sugli atti, in tutti i casi in cui sia presente una documentazione sanitaria che consenta una valutazione obiettiva».

La valutazione sugli atti può essere anche richiesta dal diretto interessato o da chi lo rappresenta, salva la possibilità per la commissione, qualora la documentazione non sia ritenuta sufficiente, di disporre la convocazione a visita diretta.

LAVORATORI CON FIGLI DISABILI

V. → Congedi per i genitori-lavoratori; → Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari.

Assenze dal lavoro (art. 47, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Ferme le disposizioni in materia di → *Congedi per i genitori-lavoratori* e di lavoro agile²⁵³, l'art. 47, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha disposto che, dal 17 marzo al 30 aprile 2020, l'assenza dal lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non potesse costituire giusta causa (né, è da ritenere – al di là della imprecisa formulazione della norma, che fa riferimento all'art. 2119 c.c. – giustificato motivo) di licenziamento.

La tutela ha operato a condizione che fosse stata preventivamente comunicata e motivata dal dipendente l'impossibilità di accudire la persona con disabilità, a seguito della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali comunque denominati, indicati da co. 1 dello stesso art. 47.

Deve ritenersi che – qualora non vi siano state le condizioni per richiedere la prestazione con modalità agile, o per fruire di permessi o congedi retribuiti, ovvero per l'utilizzazione di altri strumenti (es. collocamento in cassa integrazione, utilizzazione di ferie residue etc.) – dette assenze abbiano dato luogo a permessi non retribuiti.

LAVORATORI FRONTALIERI (ART. 103-BIS, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 103-bis, d.l. n. 34/2020, inserito dalla l. n. 77 di conversione, ha stanziato risorse per una prestazione in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono l'attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali, definiti ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, nonché dell'allegato II all'Accordo tra la Comunità europea ed i suoi Stati membri e la Confederazione svizzera del 21 giugno 1999, 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, i quali siano titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero dei lavoratori subordinati

²⁵³ → *Lavoro agile (smart working) / Lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari.*

nonché dei titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e siano privi dei requisiti stabiliti per beneficiare delle misure del d.lgs. n. 22/2015 e dal d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.

Con apposito decreto interministeriale sono definiti i criteri per il riconoscimento del beneficio, nel rispetto del limite di spesa previsto.

LAVORO AGILE (SMART WORKING) / LAVORO A DISTANZA

Nozione e discipline.

L'esecuzione della prestazione lavorativa in «modalità agile» (o «a distanza»: v. *infra*) costituisce, nelle intenzioni del legislatore, uno dei più importanti strumenti di contrasto alla diffusione del virus negli ambienti di lavoro, e pertanto rappresenta, in primo luogo, una fondamentale misura di tutela della → *Salute e sicurezza sul lavoro*, e più in generale della salute pubblica.

Il massiccio ricorso, nella fase dell'emergenza, a tale modalità di lavoro, è comunque destinato a lasciare il segno, e dunque ad agevolarne la diffusione anche per il futuro.

Pur presentando molte analogie e le stesse finalità, le regole introdotte dalle discipline emergenziali per il settore pubblico e per quello privato sono in parte differenziate.

Non ha fatto, tuttavia, distinzioni l'art. 1, lett. *ff*), d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, che ha inserito la «predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente» tra le misure che, sino al 31 dicembre 2020²⁵⁴ possono essere temporaneamente introdotte con decreti del Presidente del consiglio, per evitare la diffusione del contagio, anche per una sola parte del territorio dello Stato²⁵⁵.

Va tuttavia rilevato che le norme in materia costantemente confondono il «lavoro agile» e quello «a distanza», che a rigore sono fattispecie diverse.

In effetti, soprattutto nella fase nella quale sono state imposte le note restrizioni alla libertà di circolazione, le attività lavorative delle quali si discute sono state necessariamente svolte da una postazione fissa, situata presso il domicilio del dipendente.

Tale modalità, che può essere definita di *homeworking*, rimane quella più praticata, anche dopo la fine del *lockdown* totale.

Più che al «lavoro agile» in senso tecnico – che, nella fattispecie definita e regolata dalla l. n. 81/2017 (applicabile, nei limiti della compatibilità, anche al lavoro pubblico: art. 18, co. 3), viene svolto «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa», in luoghi scelti dal dipendente, con lo scopo di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – nella pratica si è dunque fatto (e si continua a fare) ricorso soprattutto alla diversa modalità di lavoro «a distanza» (o, se si preferisce, «da remoto»), sussumibile nella diversa e più tradizionale figura del telelavoro.

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti privati.

Nel settore privato, quella c.d. agile / a distanza è stata l'unica modalità con la quale è stato consentito lo svolgimento del lavoro per le attività temporaneamente sospese in attuazione dei vari decreti del Presidente del consiglio succedutisi da febbraio in poi.

Per le attività non sospese e per quelle riprese dopo la sospensione, gli stessi decreti hanno poi ripetutamente «raccomandato», quale misura organizzativa finalizzata a prevenire

²⁵⁴ Il termine, originariamente fissato al 31 luglio, è stato prorogato, in conseguenza della corrispondente proroga del periodo di durata dello → *Stato di emergenza*, dapprima dall'art. 1, co. 1, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020, e da ultimo dall'art. 1, d.l. n. 125/2020.

²⁵⁵ Nei casi di estrema necessità e urgenza l'art. 2, co. 2-3, del decreto n. 19 consente di intervenire anche con ordinanza del Ministro della salute ex art. 32, l. n. 833/1978; sulle possibilità e i limiti di intervento dei Presidenti delle regioni v. l'art. 3 dello stesso decreto.

il contagio, il «massimo utilizzo» di detto «lavoro agile» o «a distanza»²⁵⁶.

A tal fine, è stato più volte disposto che la «modalità agile» può essere attuata a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dagli artt. 18-23, l. n. 81/2017, ma anche in assenza degli accordi individuali richiesti da dette norme, e quindi semplicemente per ordine datoriale. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della stessa legge n. 81 (e cioè quelli in materia di sicurezza) sono inoltre assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione disponibile nel sito dell'INAIL.

Tali regole sono state definitivamente ribadite nell'art. 90, co. 4, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, il quale ha confermato che, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, e dunque sino al 31 dicembre 2020²⁵⁷, la «modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della l. 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti»; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 di detta legge continuano ad essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito dell'INAIL²⁵⁸.

La prestazione agile può essere svolta anche con strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora il datore di lavoro non provveda a fornirli (art. 90, co. 2, il quale però, a differenza di quanto previsto per i dipendenti pubblici dall'art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, del quale si dirà nel paragrafo C), non prevede alcun esonero di responsabilità).

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a comunicare in via telematica al Ministero i nominativi dei lavoratori interessati e la data di cessazione della prestazione (co. 3²⁵⁹).

Si può pertanto affermare che, nel limitato periodo di efficacia di dette discipline, l'adibizione al lavoro con modalità agile, o comunque a distanza, può senz'altro conseguire ad una disposizione unilaterale del datore di lavoro al quale, come già detto, è peraltro raccomandato di procedere in tal senso tutte le volte in cui ne abbia la possibilità, come ulteriormente previsto, a tutela della → *Salute e sicurezza sul lavoro*, dai vari Protocolli anticontagio.

Alla raccomandazione, poi, può subentrare, per il datore di lavoro, un vero e proprio obbli-

²⁵⁶ Cfr. le disposizioni contenute:

- nel d.p.c.m. 23 febbraio 2020: art. 3, che ha previsto l'applicazione «automatica» della «modalità agile» di cui alla l. n. 81/2017, nelle aree «considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale»;
- nel d.p.c.m. 1° marzo 2020: art. 4, n. 1, lett. a), che ha previsto la possibilità di ricorrere alla modalità «agile» ex l. n. 81/2017, anche in assenza di accordo con il lavoratore, e assolvendo gli obblighi informativi dell'art. 22 di detta legge anche in via telematica, ricorrendo alla documentazione messa a disposizione nel sito dell'INAIL;
- nel d.p.c.m. 8 marzo 2020: art. 2, lett. r);
- nel d.p.c.m. 11 marzo 2020: art. 1, n. 7) lett. a), e n. 10);
- nel d.p.c.m. 22 marzo 2020: art. 1, co. 1, lett. c), che introduce il doppio riferimento alla «modalità a distanza o lavoro agile»;
- nel d.p.c.m. 10 aprile 2020: art. 1, lett. gg) e ii); art. 2, co. 2;
- nel d.p.c.m. 26 aprile 2020: art. 1, lett. ll); art. 2, co. 2;
- nei d.p.c.m. 11 giugno 2020, 7 agosto 2020, 13 ottobre 2020, 24 ottobre 2020: art. 1, lett. ll).

A tali provvedimenti si aggiungono le numerose disposizioni che chiedono di utilizzare quanto più possibile la modalità agile, contenute nei Protocolli anticontagio (e in particolare nei Protocolli 14 e 24 marzo 2020) e nelle linee guida, molti dei quali sono stati allegati al decreto del 24 aprile e ai successivi, e ai quali più volte rinvia anche il legislatore (v. più ampiamente → *Salute e sicurezza sul lavoro*).

²⁵⁷ L'art. 90, co. 4, è inserito nell'elenco allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020, come modificato dall'art. 1, d.l. n. 125/2020 (n. 32): pertanto l'efficacia delle relative disposizioni è differita al 15 ottobre 2020.

²⁵⁸ Si ritorna, quindi, all'espresso riferimento alla figura del lavoro agile in senso tecnico, e rimane in tal modo il dubbio se la disciplina sia applicabile anche al lavoro svolto da postazione fissa, che, come già osservato (→ *Nozione e discipline*), costituisce fattispecie diversa da quella regolata dalla l. n. 81.

²⁵⁹ Anche l'efficacia di tale disposizione, inserita nell'elenco allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83 conv. l. n. 124/2020 (n. 32), è stata differita al 31 dicembre 2020.

go, nelle varie fattispecie delle quali si dirà nei successivi paragrafi.

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici

L'art. 87, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha disposto che, sino alla cessazione dello Stato di emergenza²⁶⁰, o fino alla eventuale, anteriore data, che avrebbe potuto essere individuata con decreto del Presidente del consiglio, il «lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione» dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni²⁶¹, alle quali è stato chiesto di limitare la presenza del personale negli uffici esclusivamente per le attività ritenute indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza *in loco*, anche per la gestione dell'emergenza stessa²⁶².

Tale collocazione in modalità agile è stata imposta *ex lege*, a prescindere non solo dagli accordi individuali, ma anche dagli obblighi informativi di cui alla l. n. 81/2017.

E' stato consentito lo svolgimento della prestazione anche con strumenti informatici degli stessi dipendenti pubblici: in tal caso, a differenza di quanto praticato per il settore privato, è stata espressamente esclusa la responsabilità datoriale in ordine alla sicurezza e al buon funzionamento di tali strumenti, prevista dall'art. 18, co. 2, l. n. 81/2017 (art. 87, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).

La prestazione agile è stata prevista anche per le attività formative, ed è stata considerata compatibile con il periodo di prova²⁶³.

Per l'ipotesi di impossibilità di ricorso a tale modalità²⁶⁴, il co. 3 dello stesso art. 87 ha richiesto alle Amministrazioni²⁶⁵:

- a) dapprima di utilizzare gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e gli altri analoghi istituti previsti dalla contrattazione collettiva²⁶⁶;
- b) quindi, esauriti tali strumenti, di disporre l'→ *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio*.

Ulteriori norme sono state introdotte per particolari settori e categorie di enti e lavoratori pubblici²⁶⁷.

²⁶⁰ La disposizione non è compresa nell'elenco allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020: la sua efficacia temporale è dunque rimasta limitata alla data del 31 luglio 2020. Sul superamento di quanto previsto da detta disciplina v. inoltre quanto osservato nel prosieguo del testo con riferimento all'art. 263 del decreto n. 34.

²⁶¹ In tal senso v. già art. 1, n. 6), d.p.c.m. 11 marzo 2020.

²⁶² Per indicazioni sull'attuazione dell'art. 87 v. circ. Min. pubblica amministrazione n. 1/2020 e n. 2/2020; quest'ultima ha tra l'altro previsto che, per le attività che richiedono presenza in sede, potesse disporsi una rotazione dei dipendenti interessati.

²⁶³ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020

²⁶⁴ Nonché, precisa il testo modificato dalla legge di conversione, per i periodi di assenza già imposti dall'art. 3, co. 1, d.l. n. 6, conv. l. n. 13/2020, e dall'art. 2, co. 1, d.l. n. 19/2020.

²⁶⁵ «Come *extrema ratio* e sempre in casi puntuali»: circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020, che per le strutture complesse raccomanda l'adozione di regole omogenee.

²⁶⁶ → *Ferie e permessi. Ferie per i dipendenti pubblici*.

²⁶⁷ Tra queste si vedano:

- il co. 4 dell'art. 87, che ha richiesto agli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché alle autorità amministrative indipendenti, comprese la CONSOB e la COVIP, di adeguare i propri ordinamenti ai principi posti da dette disposizioni, e a quant'altro previsto dal medesimo articolo;
- l'art. 101, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 e l'art. 7-bis, d.l. n. 22, conv. l. n. 41/2020, per professori, ricercatori e titolari di contratti di insegnamento nelle università;
- l'art. 91, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, per le attività didattiche, di formazione e istruzione professionale.
- gli artt. 1 e 2, d.l. n. 22, conv. l. n. 41/2020, per le attività didattiche e gli esami nelle scuole;
- l'art. 91, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, per le attività didattiche, di formazione e istruzione professionale.

Numerose sono poi le disposizioni che, in vari d.p.c.m. e decreti legge, hanno disciplinato la didattica a distanza per il nuovo anno scolastico 2020/2021.

Un allentamento ai vincoli imposti dal decreto n. 18 è stato quindi introdotto, nella prospettiva di un ritorno alla normalità, con l'art. 263²⁶⁸, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, il quale, al dichiarato fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, ha richiesto alle Amministrazioni di adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese, connesse al graduale riavvio delle attività amministrative e commerciali.

A tal fine, in dichiarata deroga a quanto previsto dal suddetto art. 87, d.l. n. 18, alle Amministrazioni è stato richiesto di organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, nonché di applicare il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al medesimo art. 87, «al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità», ma sempre «a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente»²⁶⁹. Va infatti rilevato che, in molte pubbliche amministrazioni (ivi compresa l'amministrazione della giustizia), il ricorso alla modalità agile in attuazione delle discipline in esame ha dato risultati tutt'altro che esaltanti.

Modalità organizzative, criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile possono essere definiti dal Ministro per la pubblica amministrazione, che è da ultimo in effetti intervenuto con il d.m. 19 ottobre 2020.

Ai sensi del co. 4 dello stesso art. 263, la presenza dei lavoratori negli uffici all'estero di pubbliche amministrazioni è consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali per il contenimento della diffusione del contagio, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici, oltre l'emergenza.

Il legislatore intende incentivare il ricorso al lavoro cd. agile, anche dopo il termine dell'emergenza e a prescindere da questa, come conferma, innanzitutto, il co. 4-bis del già citato art. 263, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020²⁷⁰, che introduce modifiche all'art. 14, d.lgs. n. 124/2015, con le quali si prevedono:

- l'obbligo per le Amministrazioni di presentare, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il "Piano organizzativo del lavoro agile" - POLA, che costituisce sezione del Piano delle performance di cui all'art. 10, lett. a), d.lgs. n. 150/2009, e che deve coinvolgere almeno il 60% dei dipendenti che si possono avvalere di tale modalità; costoro non potranno subire alcuna penalizzazione in termini di riconoscimento della professionalità e progressioni di carriera;
- in caso di mancata adozione del POLA, l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 30% dei dipendenti che si possono avvalere di tale modalità;
- l'adozione, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e sentita la conferenza Stato-Regioni, di linee di indirizzo e regole in materia;
- l'istituzione, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un Osservatorio sul lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche.

²⁶⁸ Per l'inapplicabilità della disposizione al personale scolastico v. art. 32, co. 4, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

²⁶⁹ Precisazione inserita nel co. 1, primo periodo, dell'art. 263, dall'art. 31, co. 1-bis, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020.

²⁷⁰ Nello stesso decreto v. anche: l'art. 219, co. 2, che dispone l'acquisto di apparecchiature per lo svolgimento delle attività «in presenza o da remoto» per il personale dell'amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità; gli artt. 231, 234, 236 per le attività di didattica a distanza nelle scuole e nelle università.

La finalità di incentivare, unitamente all'offerta di servizi informatici, il lavoro agile e l'utilizzazione, da parte dei dipendenti pubblici, delle tecnologie informatiche, indipendentemente dalle necessità imposte dall'emergenza sanitaria, è alla base anche delle varie disposizioni contenute negli artt. 31 e 32, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020; in questa sede ci si limita a segnalare quelle che prevedono:

- l'adozione di misure atte a garantire la sicurezza e la protezione dei dati, nonché la «consapevolezza dei lavoratori sull'uso sicuro dei dispositivi»;
- l'agevolazione della diffusione del lavoro agile mediante acquisto, progettazione e sviluppo di sistemi e servizi informatici «con modalità idonee a consentire ai lavoratori di accedere da remoto ad applicativi, dati e informazioni necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, nel rispetto della l. 20 maggio 1970, n. 300, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della l. 22 maggio 2017, n. 81, assicurando un adeguato livello di sicurezza informatica, in linea con le migliori pratiche e gli standard nazionali ed internazionali per la protezione delle proprie reti, nonché promuovendo la consapevolezza dei lavoratori sull'uso sicuro degli strumenti impiegati, con particolare riguardo a quelli erogati tramite fornitori di servizi in cloud, anche attraverso la diffusione di apposite linee guida, e disciplinando anche la tipologia di attività che possono essere svolte»;
- l'adozione di un codice di condotta tecnologica;
- la realizzazione di piattaforme informatiche che consentano la possibilità di accedere da remoto, e quindi la possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile.

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari.

La modalità c.d. agile è stata altresì configurata da varie disposizioni come misura a tutela di lavoratori che soffrono di particolari situazioni personali e familiari, che come tale è suscettibile, in presenza di circostanze che la rendano concretamente praticabile, di costituire oggetto di un vero e proprio diritto, anche azionabile giudizialmente.

Anche in questo caso il quadro normativo è piuttosto complesso.

Lavoratori disabili, affetti da particolari patologie o immunodepressi (c.d. "fragili"), o con familiari disabili o immunodepressi (artt. 26 e 39, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 90, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; art. 21-ter, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

A) Sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, e dunque al 31 dicembre 2020²⁷¹, l'art. 39, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha attribuito ai dipendenti privati e pubblici²⁷²:

- i quali versino nelle condizioni di disabilità previste dall'art. 3, co. 3, l. n. 104/1992,
 - o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona affetta da tale disabilità,
- il diritto di svolgere la prestazione «in modalità agile», sempre che questa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione stessa.

Ai lavoratori del settore privato che, pur non versanti in detta condizione, siano comunque affetti da «gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa», il successivo co. 2 ha invece riconosciuto «priorità» nell'accoglimento delle proprie istanze per lo svolgimento del lavoro nella modalità suddetta.

Tale comma, a differenza del precedente, non indica un termine finale di efficacia, e pertanto sembrerebbe destinato ad operare *sine die*. Tuttavia, l'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020 (n. 14), nell'elencare le disposizioni la cui efficacia viene differita, a seguito della proroga dello → *Stato di emergenza*, al 31 dicembre 2020, fa riferimento

²⁷¹ La disposizione è inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020, come modificato dal d.l. n. 125/2020, e pertanto il suo termine di efficacia è differito al 31 dicembre 2020.

²⁷² Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

all'intero art. 39, e non al solo primo comma: ciò induce a ritenere che anche l'efficacia del suddetto co. 2 sia stata temporalmente limitata.

Le disposizioni di entrambi i commi si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse (co. 2-bis).

B) Si sovrappone parzialmente a dette disposizioni l'art. 26, co. 2-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, inserito dall'art. 26, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

I "lavoratori fragili" – e cioè i «dipendenti pubblici e privati 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità» – ai quali il co. 2 del suddetto art. 26, d.l. n. 18, aveva consentito di assentarsi, percependo il trattamento di malattia, sino al 15 ottobre²⁷³, a partire dal giorno successivo e sino al 31 dicembre 2020 effettuano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Nulla però la norma dice per le ipotesi in cui, in concreto, in ragione delle caratteristiche dell'organizzazione produttiva e delle capacità professionali del lavoratore, la prestazione non possa essere svolta da remoto; mentre risulta assai improbabile che, in tali casi, tutto il periodo indicato possa essere dedicato ad una formazione "a tempo pieno"²⁷⁴.

C) Ha fatto riferimento a condizioni di "fragilità" anche l'art. 90, co. 1, secondo periodo, d.l. n. 34/2020, inserito dalla legge n. 77 di conversione, il quale ha riconosciuto, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza* e dunque sino al 31 dicembre 2020²⁷⁵, il diritto allo svolgimento del lavoro con modalità agile ai lavoratori che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83 dello stesso decreto n. 34²⁷⁶.

La modalità agile deve comunque risultare compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

D) Per i dipendenti privati che hanno almeno un figlio con disabilità grave riconosciuta ai sensi della l. n. 104/1992, è intervenuto anche l'art. 21-ter, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020: sino al 30 giugno 2021, se nel nucleo familiare non c'è un altro genitore non lavoratore e se l'attività lavorativa non richiede necessariamente la presenza fisica, costoro hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi ex artt. 18- 23, l. n. 81/2017.

Lavoratori del settore privato con figli minori di 14 anni – Assenze sino al 14 settembre 2020 (art. 90, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 90, co. 1, primo periodo, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha riconosciuto ai lavoratori dipendenti nel settore privato con almeno un figlio minore di anni 14 il diritto a svolgere la

²⁷³ → *Malattia e assenze equiparate: Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (c.d. "lavoratori fragili")*.

²⁷⁴ Sulla sostituzione, in tali fattispecie, del personale docente della scuola, v. il co. 1-ter dell'art. 26, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

²⁷⁵ L'inciso «e comunque non oltre il 31 luglio 2020», contenuto nella norma, deve ritenersi superato dall'inserimento della stessa nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020, come modificato dal d.l. n. 125/2020 (n. 32), che ne differisce l'efficacia al 31 dicembre 2020.

²⁷⁶ → *Sorveglianza sanitaria dei lavoratori*.

prestazione in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi ex artt. 18-23, l. n. 81/2017, sempre che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore non lavoratore, né beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività, e sempre che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La norma ha operato sino al 14 settembre 2020, data di inizio dell'anno scolastico²⁷⁷.

Genitori di figli minori di 14/16 anni in quarantena o con attività didattica a distanza (art. 21-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).

L'art. 21-bis, d.l. n. 104/2020, inserito dalla legge n. 126 di conversione, ha riscritto, apportando modifiche, l'art. 5, d.l. n. 111/2020, abrogato dalla legge medesima, che aveva disposto in favore dei lavoratori con figli posti in quarantena per contatti verificatisi in ambito scolastico.

Il co. 1 ha disposto che, qualora il figlio convivente minore di 14 anni sia stato posto in quarantena dal Dipartimento di prevenzione della competente ASL, a seguito di contatto verificatosi:

- all'interno del plesso scolastico
- ovvero «nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati»
- o ancora all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche (co. 2),

il lavoratore dipendente «può svolgere», o meglio può pretendere di svolgere la prestazione in «modalità agile», per tutto o parte del periodo di durata di detta quarantena.

Il co. 1 è stato quindi modificato dall'art. 22, co. 1, d.l. n. 137/2020, entrato in vigore il 29 ottobre 2020, che ha esteso l'applicabilità della norma ai genitori di figli minori di 16 anni, e ai periodi nei quali ai figli suddetti sia stata sospesa l'attività didattica in presenza.

Per i soli casi di impossibilità di ricorrere alla modalità agile, uno dei genitori «può», in alternativa, fruire del congedo straordinario disciplinato dai co. 3 e 4 dello stesso articolo, che tuttavia fa riferimento alle sole ipotesi di quarantena disposta per contatto avvenuto all'interno del plesso scolastico e di sospensione della didattica in presenza²⁷⁸.

Nei giorni in cui uno dei genitori già fruisca di detto congedo, o comunque non svolga attività lavorativa, ovvero lavori in "modalità agile", tale modalità non può essere pretesa dall'altro, «salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3» (co. 5, nel quale il riferimento all'età di 14 anni non risulta modificato dal decreto n. 137).

Si rilevi però che, anche in questi casi, tale modalità può essere sempre concordata – o, in base a quanto previsto dalle discipline del lavoro privato²⁷⁹ e pubblico²⁸⁰, addirittura imposta dal datore – quale misura atta a prevenire i rischi di contagio in ambiente lavorativo. Per ciò che attiene, in particolare, al settore privato, la presenza di un familiare in quarantena, pur non integrando una delle ipotesi per le quali il Protocollo 24 aprile 2020²⁸¹ preclude l'accesso nei luoghi di lavoro, costituisce una situazione a fronte della quale la raccomandazione relativa al «massimo utilizzo (...) di modalità di lavoro agile», prevista anche da tale atto, assume particolare rilevanza.

La disciplina in esame, applicabile ai dipendenti sia pubblici che privati, opera sino al 31

²⁷⁷ Il termine finale di efficacia della norma, che fa rinvio alla durata dello → *Stato di emergenza*, è stato fissato a tale data dall'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020 (n. 32).

²⁷⁸ → *Congedi per i genitori-lavoratori. Congedo straordinario per genitori di figli minori di 14/16 anni in quarantena o con attività didattica a distanza.*

²⁷⁹ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti privati.*

²⁸⁰ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici.*

²⁸¹ → *Salute e sicurezza sul lavoro. Protocolli anticontagio e linee guida.*

dicembre 2020 (co. 6).

Per il settore pubblico tuttavia il co. 9 dispone che le attività «di cui al presente articolo» – e cioè, è da ritenere, sia quelle inerenti la modalità agile che i congedi – devono essere svolte con le risorse disponibili a legislazione vigente, e quindi senza nuovi oneri (co. 9)²⁸².

LAVORO IN AGRICOLTURA

V. anche → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali; → Disoccupazione.*

Contratti a termine nel settore agricolo con percettori di prestazioni di disoccupazione, ammortizzatori sociali o Reddito di cittadinanza (art. 94, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

«In relazione all'emergenza epidemiologica» l'art. 94, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, consente a coloro che fruiscono di NASPI, DIS-COLL, Reddito di cittadinanza, o ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (ma in questo caso solo per i periodi di sospensione a zero ore), di stipulare – senza subire la perdita o la riduzione delle prestazioni – contratti a termine con datori di lavoro del settore agricolo, di durata non superiore a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, percependo, nell'arco dell'anno 2020, sino a € 2000 euro.

In tali ipotesi i percettori di reddito di cittadinanza sono anche esentati dall'obbligo di comunicazione di cui all'art. 3, co. 8, d.l. n. 4, conv. l. n. 26/2019²⁸³.

Prestazioni lavorative in favore di imprese agricole (art. 105, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Le prestazioni a favore di imprese agricole che, ai sensi dell'art. 74, d.lgs. n. 276/2003, «non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato», possono essere ora svolte, grazie alla modifica introdotta dall'art. 105, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, da parenti e affini sino al sesto grado. La disposizione non è soggetta ad alcun limite temporale, e pertanto è da ritenere che la stessa operi a tempo indeterminato, indipendentemente dall'emergenza in atto.

E' rimasto, invece, efficace sino all'originario termine dello → *Stato di emergenza*, e dunque sino al 31 luglio 2020²⁸⁴, il co. 1-quinquies dello stesso art. 105, che ha applicato l'art. 74 a tutti i soggetti che hanno offerto aiuto e sostegno alle aziende agricole situate nelle zone montane, specificando che costoro «non sono considerati lavoratori» ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008: le fattispecie sono state in tal modo sottratte anche alla norma che estende la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate.

LAVORO IRREGOLARE

V. → *Emersione dei rapporti di lavoro; → Vigilanza e contrasto al lavoro irregolare.*

LAVORO MARITTIMO.

V. → *Agevolazioni contributive. Cabotaggio crociere; → Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. J) Indennità giugno e luglio 2020 per i lavoratori marittimi.*

²⁸² Sulla sostituzione del personale della scuola in congedo v. però il co. 8 dello stesso articolo.

²⁸³ Mess. INPS n. 2423/2020 e circ. n. 76/2020.

²⁸⁴ Precisazione introdotta dall'art. 94, co. 3, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020. Tale data rimane ferma, in quanto la disposizione non compare nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020.

LAVORO NEL SETTORE AEREO

Trattamento economico minimo per il personale del settore aereo (art. 203, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Ai sensi dell'art. 203, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, «i vettori aerei e le imprese che operano e impiegano personale sul territorio italiano e che sono assoggettati a concessioni, autorizzazioni o certificazioni previste dalla normativa EASA o dalla normativa nazionale nonché alla vigilanza» dell'ENAC, «applicano ai propri dipendenti con base di servizio in Italia» ai sensi del regolamento (UE) n. 965/2012, «trattamenti economici complessivi»²⁸⁵ non inferiori a quelli minimi stabiliti dal c.c.n.l. del settore stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, e cioè dal contratto nazionale c.d. *leader*²⁸⁶.

Le suddette «previsioni» vengono imposte dal co. 2 ai medesimi vettori aerei e imprese, anche con riferimento al «personale dipendente di terzi ed utilizzato per lo svolgimento delle proprie attività». In questo caso, però, l'obbligo assume un contenuto diverso rispetto a quanto previsto nel comma precedente: poiché, infatti, quel personale non è alle dipendenze di detti vettori aerei / imprese, deve ritenersi che, in tal modo, a questi sia stato piuttosto imposto di esigere, nei contratti stipulati con i datori di lavoro «terzi», l'applicazione di detto parametro di trattamento economico.

Per far rispettare tali obblighi, sia per i dipendenti direttamente assunti da tali vettori aerei e imprese, sia per i dipendenti dei datori di lavoro terzi indicati nel co. 2, lo stesso art. 203 ha disposto che:

- entro il 17 agosto 2020 (90 giorni dall'entrata in vigore del decreto), i vettori aerei e le imprese titolari di concessioni, autorizzazioni e certificazioni rilasciate dall'autorità amministrativa italiana, comunichino all'ENAC, a pena di revoca, «di ottemperare agli obblighi» previsti da entrambi i primi due commi della norma (co. 3);
- dalla stessa data, le richieste di rilascio delle concessioni, autorizzazioni o certificazioni delle quali si tratta rechino, a pena di improcedibilità, la comunicazione all'ENAC «dell'impegno a garantire al personale», sia proprio che dei suddetti datori di lavoro terzi, i trattamenti di cui sopra (co. 4);
- in caso di concessioni, autorizzazioni e certificazioni non rilasciate dall'autorità amministrativa italiana – e per le quali pertanto non si potrebbe disporre alcuna revoca – la violazione degli obblighi di cui ai commi «1 o 3»²⁸⁷ comporti l'applicazione di una sanzione amministrativa compresa tra € 5.000,00 e € 15.000,00, che l'ENAC è tenuto a irrogare per ciascun lavoratore occupato sul territorio italiano (co. 5)²⁸⁸.

La norma pone non pochi problemi di interpretazione.

Se, come già accennato, l'obbligo che i vettori e le altre imprese interessate assumono in relazione ai dipendenti dei terzi non è tanto quello di erogare i trattamenti minimi ma, in primo luogo, quello di esigerne l'erogazione, si pone il problema di stabilire che cosa succeda, qualora detti datori di lavoro / terzi, pur essendosi impegnati in tal senso, non adempiano.

²⁸⁵ Il testo differisce da quello dell'art. 198, che fa invece riferimento ai «trattamenti retributivi» (v. successivo paragrafo → *Fondo compensazione danni settore aereo*): bisognerà dunque valutare se alla diversità del testo corrisponda una difformità di contenuti.

²⁸⁶ Nota INL 27 luglio 2020.

²⁸⁷ Sembra che qui vi sia un errore materiale, e che il rinvio debba intendersi al co. 2, e cioè a quanto imposto per le retribuzioni erogate al personale dei datori di lavoro terzi, affidatari di attività: il co. 3 (che comunque, a sua volta, richiama anche il co. 2) disciplina infatti i procedimenti di competenza dell'Autorità amministrativa italiana.

²⁸⁸ L'80% delle somme riscosse in applicazione di tali sanzioni è destinata al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo (v. il successivo paragrafo → *Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e CIGS per crisi*), mentre il restante 20% va all'ENAC (art. 203, co. 6).

Sembra di dover ritenere che, per non incorrere nelle conseguenze negative previste dalle disposizioni appena richiamate, in questo caso i vettori aerei e le imprese assoggettati alla norma debbano essere in ultima istanza pronti ad integrare direttamente i trattamenti. Al riguardo, si consideri che l'utilizzazione di dipendenti assunti da terzi «per lo svolgimento delle proprie attività» già pone tali imprese nella posizione di obbligati solidali per il pagamento dei trattamenti retributivi (e nonché dei corrispondenti contributi previdenziali), sia nell'ipotesi in cui vi sia una somministrazione di lavoro in senso tecnico, sia nell'ipotesi in cui vi sia un contratto sussumibile nella disciplina degli appalti, ex art. 29, co. 2, d.l.gs. n. 276/2003 (disciplina che, come noto, la Corte costituzionale ha recentemente considerato di ampia applicazione, con la discussa sentenza interpretativa di rigetto n. 254/2017).

L'interpretazione di tale complessa e mal formulata norma dovrà, comunque, essere adeguatamente approfondita, anche per verificarne la compatibilità con i principi costituzionali.

Fondo compensazione danni settore aereo (art. 198, d.l. n. 34, conv. l.77/2020)

L'accesso al Fondo compensazione danni settore aereo, istituito presso il Ministero delle infrastrutture e trasporti dall'art. 198, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, per far fronte ai danni subiti a seguito della pandemia dagli operatori nazionali aventi le caratteristiche indicate dalla norma, è consentito esclusivamente agli operatori «che applicano ai propri dipendenti, con base di servizio in Italia» ai sensi del regolamento (UE) n. 965/2012, «nonché ai dipendenti di terzi da essi utilizzati per lo svolgimento della propria attività», trattamenti retributivi non inferiori a quelli minimi stabiliti dal c.c.n.l. del settore stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La norma – che si inserisce nella più ampia operazione posta in essere dall'art. 203 dello stesso decreto n. 34, finalizzata a imporre, nel settore aereo, l'applicazione dei trattamenti previsti dal c.d. contratto nazionale *leader* – è anche in questo caso mal formulata, posto che gli operatori non «applicano» i contratti collettivi ai dipendenti di soggetti terzi: piuttosto possono esigerne da quei soggetti l'applicazione²⁸⁹.

L'efficacia di detta disciplina è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108, co. 3, TFUE, e all'adozione di un decreto attuativo del Ministro delle infrastrutture e trasporti.

Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e CIGS per crisi.

L'art. 94, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha incrementato la dotazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, costituito ex art. 1-ter. d.l. n. 249, conv. l. n. 291/2004, e ha autorizzato il Ministero del lavoro a concedere, nei limiti delle risorse stanziata e previo accordo stipulato in sede governativa, il trattamento CIGS per crisi, per un periodo massimo di 12 mesi, in favore di aziende operanti in tale settore che abbiano cessato o cessino l'attività, per le quali sussistano concrete prospettive di cessione con conseguente riassorbimento occupazionale²⁹⁰.

L'art. 20, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 ha incrementato lo stanziamento finanziario dedicato a tali interventi, e ha disposto che tale intervento di CIGS per crisi può essere concesso alle aziende del settore aereo, in possesso del prescritto Certificato di Operatore Aereo (COA) e titolari di licenza di trasporto aereo di passeggeri rilasciata dall'ENAC, che abbiano cessato o cessino l'attività produttiva nell'anno 2020, previa stipula di un accordo presso il Ministero del lavoro, concluso anche in presenza dei Ministeri delle infrastrutture e dei trasporti e dello sviluppo economico, nonché della Regione o delle Regioni interessate, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa; b) specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione o dalle regioni interessate secondo le modalità indicate nell'accordo stesso.

²⁸⁹ V. il precedente paragrafo → *Trattamento economico minimo per il personale del trasporto aereo.*

²⁹⁰ Circ. INPS n. 115/2020 e mess. n. 3922/2020.

Alla data di stipula di detto accordo l'impresa non deve essere sottoposta a procedure concorsuali.

Ulteriori disposizioni in materia di finanziamento del Fondo, nonché di ripartizione tra questo e la Gestione INPS degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali ex art. 37, l. n. 88/1989, delle risorse derivanti dall'incremento dell'addizionale comunale sui diritti di imbarco di cui all'art. 6-quater, co. 2, d.l. n. 7, conv. l. n. 43/2005, sono contenute nell'art. 204, d.l. n. 34, d.l. n. 77/2020.

LAVORO PORTUALE

In materia di concessione, da parte delle Autorità portuali, di un contributo a favore dei soggetti fornitori di lavoro portuale, commisurato al minor numero di giornate lavorative effettuate a seguito del calo dei traffici, nonché di proroga delle autorizzazioni per le forniture in corso, ha disposto l'art. 199, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

Il lavoro effettuato sulle navi «in regime di autoproduzione», in caso di impossibilità di ricorso alle imprese autorizzate ai sensi dell'art. 16, l. n. 84/1994, o di ricorso all'impresa di fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della stessa legge, è stato invece disciplinato dal successivo art. 199-bis, aggiunto dalla legge di conversione.

LAVORO SPORTIVO.

V. anche → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali. Cassa integrazione in deroga. g) Cassa integrazione in deroga per gli iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Sportivi; → Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. D) Indennità per il lavoratori sportivi.*

Interventi in favore degli sport femminili (art. 12-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 12-bis, d.l. n. 104/2020, introdotto dalla legge n. 126 di conversione, ha istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia il Fondo per il professionismo negli sport femminili.

L'accesso alle risorse del Fondo viene consentito alle Federazioni che hanno deliberato il passaggio di campionati femminili al professionismo sportivo di cui alla l. n. 91/1981, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge di conversione (e cioè entro il 13 dicembre). Tale passaggio deve poi concretamente realizzarsi entro il 31 dicembre 2022.

Le Federazioni che hanno deliberato detto passaggio possono chiedere di accedere alle risorse del Fondo, per finanziamenti finalizzati:

- a) per l'anno 2020, a far fronte alle ricadute dell'emergenza sanitaria, e in particolare: 1) al sostegno al reddito e alla tutela medico-sanitaria delle atlete; 2) allo svolgimento di attività di sanificazione delle strutture sportive e di ristrutturazione degli impianti sportivi;
- b) per gli anni 2021 e 2022: 1) alla riorganizzazione e al miglioramento delle infrastrutture sportive; 2) al reclutamento e alla formazione delle atlete; 3) alla qualificazione e alla formazione dei tecnici; 4) alla promozione dello sport femminile; 5) alla sostenibilità economica della transizione al professionismo sportivo; 6) all'estensione delle tutele assicurative e assistenziali delle atlete.

Detti finanziamenti vengono concessi sulla base dei criteri indicati dalla stessa norma di legge e delle modalità di accesso, la cui definizione è stata demandata ad un apposito decreto del Presidente del consiglio.

E' stato nel contempo abrogato l'art. 1, co. 180, l. n. 160/2019, che aveva istituito uno sgravio contributivo triennale finalizzato a promuovere la stipula con le atlete di contratti di lavoro sportivo professionistico.

LICENZIAMENTI

“Blocco” dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato.

Al fine di limitare gli effetti negativi della pandemia sull'occupazione, nel settore privato il legislatore ha temporaneamente “bloccato” la possibilità di procedere a licenziamenti per motivi economici, e nel contempo ha ampliato in maniera notevole la possibilità, per i datori di lavoro, di utilizzare, quale strumento di temporanea gestione degli esuberi (strutturali e non) le integrazioni salariali²⁹¹.

Va tuttavia rilevato che queste ultime coprono solo parzialmente il costo di detti esuberi.

Anche per tale ragione, e per l'ampiezza dell'arco temporale sul quale ormai si estende (17 marzo 2020 / 31 gennaio 2021), il “blocco” inizia a interrogare gli interpreti sulla sua compatibilità con l'art. 41, Cost.

a) Primo “blocco” (art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Ai sensi dell'art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, dal 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del decreto) e per i successivi 5 mesi, e dunque sino al 17 agosto 2020²⁹²:

- è stato precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo;
- sono state «sospese le procedure» di licenziamento collettivo ancora «pendenti», avviate «successivamente alla data del 23 febbraio 2020»²⁹³;
- nessun datore di lavoro ha potuto intimare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- sono state «sospese» le relative procedure di cui all'art. 7, l. n. 604/1966, come modificato dalla l. n. 92/2012²⁹⁴; l'Ispettorato del lavoro ha condivisibilmente affermato che, in tale periodo, dette procedure non possono essere neppure avviate²⁹⁵.

Il testo introdotto dalla legge di conversione n. 27 ha consentito il licenziamento nelle «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» stesso. La norma è letteralmente riferita ai soli licenziamenti collettivi, e dunque la deroga al “blocco” sembra esclusa nelle ipotesi in cui, per l'esiguo numero dei lavoratori destinati ad essere riassunti presso il nuovo appaltatore, o di quelli occupati presso il datore di lavoro uscente, questo dovrebbe intimare licenziamenti individuali per g.m.o.: l'irrazionalità di una tale differenziazione, tuttavia, appare evidente.

Non hanno invece subito limitazione alcuna i licenziamenti disciplinari, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

Possono ritenersi escluse dal divieto anche le ipotesi nelle quali è consentito il recesso *ad nutum* (es. lavoratori in prova, lavoratori al termine del periodo di apprendistato, lavoratori domestici²⁹⁶, lavoratori anziani per i quali sussistano i relativi requisiti).

²⁹¹ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.*

²⁹² L'originario termine di 60 giorni è stato così prorogato dall'art. 80, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, che lo ha pertanto fissato al 17 agosto 2020; dal 15 agosto 2020 è però entrato in vigore un il d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha introdotto le disposizioni di cui appresso.

²⁹³ Deve dunque ritenersi che le procedure avviate sino a quella data siano proseguite regolarmente, e all'esito sia stato possibile intimare i recessi. Deve altresì ritenersi che, se entro il 23 febbraio 2020 la procedura si era già conclusa, la successiva intimazione dei singoli recessi sia stata egualmente sottratta al divieto.

²⁹⁴ La specificazione è inserita dall'art. 80, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

²⁹⁵ Note INL 13 giugno 2020 e 24 marzo 2020 n. 2211.

²⁹⁶ In tal senso v. mess. INPS n. 2261/2020, ove si precisa, a seguito di indicazione ministeriale, che la norma non è applicabile neppure ai rapporti di collaborazione, stante la sua riferibilità al solo lavoro subordinato.

A rigore, non dovrebbero ritenersi preclusi neppure i licenziamenti per superamento del periodo di comporto che, come insegna la giurisprudenza, costituiscono una fattispecie diversa dal giustificato motivo oggettivo.

Per ciò che attiene ai dirigenti, sono da considerare “bloccati” i recessi coinvolti in procedure di licenziamento collettivo. Dubbi sono stati sollevati sulla possibilità di intimare agli stessi licenziamenti individuali per motivazioni di carattere “oggettivo”: la soluzione affermativa sembra però decisamente preferibile, posto che, come noto, per i dirigenti detti recessi non rientrano nella nozione di (e non sono soggetti alla disciplina del) giustificato motivo oggettivo di cui all’art. 3, l. n. 604/1966, espressamente richiamato dalla norma; la soluzione negativa potrebbe far leva sulla *ratio* del divieto, ma sembra difficilmente sostenibile, in ragione della natura eccezionale della norma, che non ne consente l’estensione al di fuori dei casi previsti.

b) Proroghe sino al 31 gennaio 2021 (art. 14, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020; art. 12, d.l. n. 137/2020)

L’art. 14, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, entrato in vigore il 15 agosto 2020, ha annunciato in rubrica la «proroga» del suddetto “blocco” senza però indicare, quale termine finale, una data precisa.

In realtà la natura di mera proroga è stata messa in dubbio, in ragione degli elementi di novità presenti nella norma, che non sembra neppure rivolta, come la precedente, a tutti i datori di lavoro del settore privato.

Il suddetto articolo, invero, ha affermato che il licenziamento per motivazioni economiche, in entrambe le fattispecie considerate, «resta precluso» in due ipotesi e cioè:

- a) «per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito di trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all’art. 1» del decreto, il quale, come altrove ricordato, ha consentito di disporre, sino al 31 dicembre 2020, di periodi di sospensione / riduzione di orario ulteriori, rispetto a quelli già previsti dalle discipline precedenti²⁹⁷;
- b) «ovvero [per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito] dell’esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all’art. 3» del provvedimento, e cioè dell’esonero concesso ai datori che – avendo utilizzato in precedenza le integrazioni salariali di cui agli artt. 19 e ss., d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, e successive modifiche – piuttosto che avvalersi degli ulteriori periodi disciplinati dal decreto n. 104, hanno optato per godere degli sgravi contributivi, per un periodo pari al doppio della durata delle integrazioni salariali concretamente fruiti tra maggio e giugno, ma che comunque non può superare i 4 mesi, né la data del 31 dicembre 2020²⁹⁸.

Il testo del decreto n. 104 quindi, prima dell’entrata in vigore del decreto n. 137, di cui subito si dirà, aveva previsto una durata del “blocco” non definibile a *priori*, ma destinata a variare, a seconda del singolo datore interessato²⁹⁹.

Lo stesso decreto n. 104, nulla aveva previsto, per i datori di lavoro che non avevano mai acceduto ad alcuna integrazione salariale né, quindi, possano fruire degli sgravi.

²⁹⁷ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.*

²⁹⁸ → *Agevolazioni contributive. Datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.*

²⁹⁹ Secondo tale norma, invero, nei confronti del datore di lavoro che ha avuto accesso alle integrazioni salariali di cui all’art. 1, detto “blocco” avrebbe dovuto venir meno solo al momento dell’esaurimento delle 18 settimane previste; qualora dette settimane non fossero state fruito completamente, l’impedimento sarebbe rimasto sino al 31 dicembre 2020.

Lo stesso dicasi per i beneficiari dello sgravio contributivo: nei loro confronti la disciplina generale dei licenziamenti per motivi economici avrebbe dovuto ricominciare a operare non appena terminato il periodo di fruizione dell’agevolazione, salva sempre la data ultima (prevista anche per l’agevolazione stessa) del 31 dicembre 2020.

Al riguardo, alla tesi per la quale il blocco si sarebbe dovuto applicare sino a quando essi avevano la giuridica possibilità di fruire delle integrazioni salariali, e quindi sino al 31 dicembre 2020, si era contrapposta la diversa soluzione interpretativa secondo la quale – terminati i 5 mesi di sospensione previsti dall'art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 e successive modifiche, e cioè a partire dal 18 agosto 2020 – per detti datori tornavano ad applicarsi le discipline generali.

Tale seconda soluzione – che pure era da preferire, alla luce sia della lettera del *ratio* della norma³⁰⁰ – non sembra tuttavia più sostenibile, dopo l'entrata in vigore dell'art. 12, d.l. n. 137/2020, i cui co. 9 e 10 dispongono, rispettivamente: che «fino al 31 gennaio 2021 resta precluso l'avvio delle procedure» di licenziamento collettivo e «restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020»; e che «fino alla stessa data resta altresì preclusa al datore di lavoro (...) la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo» e «restano altresì sospese le procedure in corso» di cui alla l. n. 604/1966.

Tali norme, invero, configurano quale vera e propria conferma di un divieto già operante, quello che le stesse di nuovo espressamente riferiscono a tutti, indistintamente ai datori di lavoro del settore privato.

Il nuovo decreto, inoltre, è entrato in vigore alla data del 29 ottobre 2020, e dunque prima che i datori di lavoro avessero la possibilità di completare le 18 settimane, decorse le quali, ai sensi del decreto n. 104, si sarebbe potuta aprire una “finestra” per la valida intimazione dei recessi. Né sembra che, in concreto, una simile possibilità di sia potuta realizzare per i fruitori delle agevolazioni contributive.

Con l'emanazione del decreto n. 137, dunque, sembra di poter affermare che il “blocco” dei licenziamenti entrato in vigore il 17 agosto 2020 è destinato a rimanere operante per tutti, indistintamente, i datori di lavoro del settore privato, sino al 31 gennaio 2021.

Per ciò che poi attiene all'individuazione dei contenuti della disciplina limitativa, nel vigore sia del d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che del d.l. n. 137/2020, risultano confermati, come già accennato:

- sia la preclusione all'avvio di nuove procedure di licenziamento collettivo e la sospensione di quelle pendenti, avviate dopo il 23 febbraio 2020;
- sia la preclusione all'intimazione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, l. n. 604/1966, e all'avvio delle procedure ex art. 7 della stessa legge n. 604, nonché la sospensione delle procedure in corso.

Per una più precisa individuazione delle fattispecie di licenziamento non rientranti nel divieto (recesso ad nutum, licenziamento per superamento del periodo di comporta, licenziamento dei dirigenti) si può rinviare a quanto già illustrato nel paragrafo che precede con riferimento all'art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.

Alcune novità si registrano, invece, nell'elencazione delle deroghe consentite dal legislatore.

Sia il decreto n. 104 che il decreto n. 137, confermano la possibilità di procedere al licen-

³⁰⁰ Tale seconda soluzione risultava in effetti preferibile, in primo luogo in quanto più ragionevole e aderente alla *ratio* della disciplina: qualora, infatti, si accedesse alla prima tesi, a tali datori, che non hanno fatto ricorso alle risorse pubbliche messe in campo per evitare i recessi, sarebbe imposto un regime limitativo di maggior durata rispetto a quello applicabile agli altri che, come già visto, terminando le 18 settimane di integrazione salariale previste dal decreto o il periodo di godimento degli sgravi, possono essere “liberati” anche prima del 31 dicembre 2020. Detta soluzione risulta anche coerente con il carattere eccezionale della norma, che impone di limitare il “blocco” alle sole ipotesi espressamente previste, anche al fine di non aggravare i dubbi di incostituzionalità per violazione dell'art. 41 Cost., che il protrarsi del divieto ormai pone. Se si accedeva a tale tesi, bisognava comunque ritenere che, una volta che abbiano proceduto ai licenziamenti per g.m.o. o abbiano avviato le procedure, anche per licenziamento collettivo, ai datori di lavoro fosse definitivamente preclusa la possibilità di accedere all'integrazione salariale con causale “Covid-19”, ex art. 1, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

ziamento collettivo nelle «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»; si continua dunque a non considerare il caso in cui, in fattispecie del tutto analoghe, vi sia invece necessità di procedere a licenziamenti individuali.

Si aggiungono però, quali ulteriori ipotesi di non operatività del divieto (art. 14, co 3, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020; art. 12, co. 11, d.l. n. 137/2020):

- i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva (e totale) dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempre che nel corso della liquidazione non si realizzi un trasferimento dell'azienda ex art. 2112 c.c.;
- i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione; qualora l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti gli altri settori aziendali;
- la stipula di un «accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro», sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non bastano, quindi, le RSA/RSU, ma è necessaria la firma dei sindacati territoriali): ai lavoratori che aderiscono all'accordo viene assicurata la NASpl³⁰¹.

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, entrambe le norme sono prive di indicazioni in ordine alle modalità dell'«adesione» del lavoratore, che pertanto l'accordo collettivo potrà regolare nei modi più diversi.

Si va dall'ipotesi della «non opposizione», ben conosciuta non solo dalla prassi, ma anche dai regolamenti in materia di contratti di solidarietà (cfr. art. 4, d.m. n. 94033/2016), nella quale si assiste alla formale intimazione di un licenziamento, nei confronti del quale il lavoratore ha già dichiarato la disponibilità ad accettare il provvedimento a fronte di un incentivo economico, a quella della vera e propria risoluzione consensuale.

In quest'ultimo caso, tuttavia, la deroga si realizza nei confronti non tanto del «blocco» dei licenziamenti (l'art. 14 non vieta affatto la risoluzione consensuale, che dunque è sempre possibile, anche in assenza dell'accordo collettivo), quanto piuttosto nei confronti della disciplina della NASpl: qualora costituisca adesione al suddetto accordo sindacale, infatti, detta risoluzione consensuale dà diritto alla prestazione di disoccupazione, al pari di quella pattuita all'esito delle procedure di licenziamento individuale per motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 7, l. n. 604/1966, come modificato dalla l. n. 92/2012.

Va inoltre rilevato che, qualora detta risoluzione non si perfezioni in sede protetta, la stessa rimarrà assoggettata alla disciplina della trasmissione telematica di cui all'art. 26, d.l.gs. n. 151/2015 e al relativo decreto attuativo, nei confronti della quale né l'art. 14, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, né l'art. 12, d.l. n. 137/2020, dispongono alcuna deroga.

Conseguenze del licenziamento intimato in violazione del «blocco»

Il legislatore non indica la sanzione che colpisce il licenziamento intimato in violazione dei divieti imposti dagli artt. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, e 14, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

E' tuttavia possibile sostenere che, in tali casi, il licenziamento sia nullo per violazione di norma imperativa: con la conseguenza che il lavoratore – fermo sempre l'onere di impugnazione ex art. 6, l. n. 604/1966, come modificato dall'art. 32, l. n. 183/2020 – potrà chiedere la reintegra, indipendentemente dalla consistenza occupazionale del datore di lavoro.

Resta fermo però che, qualora il lavoratore non abbia impugnato il recesso nei termini, ovvero abbia rinunciato all'impugnazione, anche a seguito di accordo transattivo, l'INPS do-

³⁰¹ Circ. INPS n. 111/2020.

vrà erogare la NASpI³⁰².

Una specifica sanzione è stata però prevista dall'art. 3 del decreto n. 104, a carico del datore di lavoro il quale, mentre gode dell'esonero contributivo regolato da quella norma, intimi un licenziamento in violazione del successivo art. 14: per tale ipotesi il co. 3 dello stesso art. 14 dispone la perdita del beneficio «con efficacia retroattiva», nonché l'«l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 1»³⁰³.

Tali conseguenze sembrano accertabili in sede ispettiva, indipendentemente dall'avvenuta impugnazione del recesso da parte del lavoratore.

Revoca dei licenziamenti per g.m.o.

Ai sensi del co. 1-bis dell'art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, inserito dall'art. 80, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, il datore di lavoro che, nel periodo 23 febbraio / 17 marzo 2020, «abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro» per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, l. n. 604/1966, «può» revocare detto provvedimento «in ogni tempo ... purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli artt. da 19 a 22» dello stesso decreto n. 18³⁰⁴, «a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento».

La norma – che opera indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati – diversamente da quanto disposto dall'art. 18, co. 10, Stat. lav., e dall'art. 5, d.lgs. n. 23/2015, ha previsto il ripristino del rapporto «senza soluzione di continuità [e] senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro».

L'utilizzazione del termine «può» indica che, comunque, il datore di lavoro non è obbligato a procedere alla revoca.

D'altronde, la norma non ha esplicitato alcun effetto invalidante sui licenziamenti intimati prima dell'entrata in vigore dell'art. 46, e cioè sino al 16 marzo 2020.

Fanno eccezione i licenziamenti intimati il 17 marzo: poiché, infatti, il d.l. n. 18 è entrato in vigore in quella data, tali recessi devono considerarsi illegittimi per violazione del → *Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato*: per tali casi, dunque, la norma ha offerto al datore di lavoro interessato uno strumento assai conveniente.

L'art. 14, co. 4, d.l. n. 104/2020 aveva esteso tale facoltà ai licenziamenti per g.m.o. intimati nel corso dell'intero anno 2020, prevedendo, anche in quel caso, che il datore di lavoro potesse procedere «in ogni tempo, purché contestualmente faccia richiesta di cassa integrazione salariale»: tale comma è stato però soppresso alla legge di conversione e dunque, a rigore, ha perso efficacia con effetto retroattivo, lasciando così aperto il problema della definizione degli effetti giuridici delle eventuali revoche nel frattempo disposte, per recessi intimati dopo il 17 marzo 2020.

Inidoneità alla mansione e divieto di licenziamento (art. 83, d.l. n. 34 conv. l. n. 77/2020)

L'art. 83, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, dopo aver disciplinato, sia per il settore pubblico che per quello privato, la → *Sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori fragili*, nel co. 3 dispone che «L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso (...) dal contratto di lavoro».

La norma vieta dunque il licenziamento motivato dall'inidoneità derivante dalla maggiore esposizione al rischio di contagio che, come previsto dal co. 1, può dipendere da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svol-

³⁰² Mess. INPS n. 2261/2020.

³⁰³ → *Agevolazioni contributive. Datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale*.

³⁰⁴ V. circ. n. 86/2020 e → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali*.

gimento di terapie salvavita o da comorbidità³⁰⁵.

L'introduzione di un espresso divieto, riferito alla sola ipotesi di inidoneità alla mansione derivante da maggior rischio di contagio, potrebbe far ritenere che, negli altri casi di inidoneità al lavoro (ovviamente accertata come definitiva, e con connessa impossibilità di *repêchage*) non operi il → *Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato*. Si tratterebbe, però, di soluzione interpretativa assai discutibile³⁰⁶.

L'art. 83, co. 3, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, non indica alcun termine finale di operatività del divieto: la norma, infatti, richiama il co. 1, che prevede la sorveglianza sanitaria eccezionale³⁰⁷ nel solo periodo di durata dello → *Stato di emergenza*; la stessa tuttavia non conferma, o almeno non conferma espressamente detta limitazione temporale anche per il divieto di recesso. Peraltro, stante quanto appena osservato in ordine all'applicabilità del più generale "blocco" dei licenziamenti per g.m.o. anche al recesso motivato da inidoneità al lavoro, sino a quando detto "blocco" rimarrà applicabile la questione risulterà di fatto irrilevante.

Quanto all'ambito di applicazione, appare infine corretto ritenere che la disposizione in esame, al pari di quelle contenute nel co. 1 e da questa richiamate, si applichi sia al settore pubblico che a quello privato.

MALATTIA E ASSENZE EQUIPARATE

Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (c.d. lavoratori fragili) (art. 26, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Con effetto sino al 31 luglio 2020³⁰⁸, l'art. 26, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'art. 87, co. 1, 1° periodo, dello stesso decreto³⁰⁹, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie ai lavoratori dipendenti, pubblici³¹⁰ e privati, in possesso del riconoscimento di disabilità grave ex art. 3, co. 3, l. n. 104/1992, «nonché» di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ex dell'art. 3, co. 1, della stessa legge n. 104.

Il suddetto art. 26, co. 2, è stato quindi riscritto dall'art. 26, co. 1-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha esteso la tutela sino al 15 ottobre 2020.

La nuova versione – che ha fatto testuale riferimento ai «lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, *ivi inclusi* i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità» ai sensi dell'art. co. 3, l. n. 104/1992 – è entrata in vigore il 14 ottobre (data di entrata in vigore della l. n. 126/2020, che l'ha introdotta).

Qualora non si voglia ritenere che, nel periodo 1° agosto / 13 ottobre si sia realizzato un

³⁰⁵ Sulla gestione di tali situazioni v. → *Lavoro agile (smart working / lavoro a distanza). Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari; → Malattia e assenze equiparate. Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (c.d. "lavoratori fragili")*.

³⁰⁶ Tale interpretazione appare implicitamente contestata anche dall'Ispettorato del lavoro: nota INL 24 giugno 2020 ha espressamente affermato – pur senza citare l'art. 83 – che il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, rientrando nella fattispecie di giustificato motivo oggettivo, è soggetto al suddetto blocco.

³⁰⁷ → *Sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori fragili*.

³⁰⁸ Il termine, inizialmente fissato al 30 aprile 2020, è stato prorogato dall'art. 74, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

³⁰⁹ → *Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici*.

³¹⁰ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

vuoto di tutela, e soprattutto si voglia escludere una vigenza di soli due giorni, si deve attribuire a detta disposizione un effetto retroattivo, ed affermare che la stessa interessa le assenze poste in essere sin dal 1° agosto³¹¹.

La nuova norma ha inoltre vietato di monetizzare le ferie non fruire a causa di assenze dal servizio determinate dalle situazioni ivi regolate.

Per tali assenze spettano quindi le prestazioni di malattia³¹² e gli oneri a carico dei datori di lavoro che abbiano presentato apposita domanda all'ente previdenziale e dell'INPS³¹³, sono a carico dello Stato, ma sempre nei limiti della dotazione finanziaria (art. 26, co. 5).

A partire del 15 ottobre, e sino al 31 dicembre 2020, per i suddetti lavoratori "fragili" il successivo co. 2-bis ha invece previsto l'adibizione al lavoro in modalità agile³¹⁴.

Certificazione di malattia da COVID-19 (art. 26, co. 6, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Ai sensi dell'art. art. 26, co. 6, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, la malattia da COVID-19 è certificata al lavoratore dal medico curante con le consuete modalità telematiche, senza necessità di provvedimenti dell'operatore di sanità pubblica.

Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti privati (art. 26, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Ai sensi dell'art. 26, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva³¹⁵:

- è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla «normativa di riferimento».
- ma è escluso dal computo del periodo di comporta.

La «normativa di riferimento» è quella che disciplina le prestazioni previdenziali, comprensive della contribuzione figurativa, nonché le prestazioni economiche, anche integrative, previste dalla contrattazione collettiva e da ogni altra norma operante sul piano del rapporto di lavoro³¹⁶.

La disposizione va coordinata con il co. 5 dello stesso art. 26, per la quale gli oneri a carico dei datori di lavoro che abbiano presentato apposita domanda all'ente previdenziale e dell'INPS, sono a carico dello Stato, ma sempre nei limiti della dotazione finanziaria³¹⁷.

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 (art. 26, co. 3-4³¹⁸).

La norma non è assoggettata ad alcun termine finale di efficacia.

³¹¹ Sulla sostituzione, per tali fattispecie, del personale docente della scuola, v. il co. 1-ter dell'art. 26, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

³¹² Mess. INPS n. 3871/2020. Se però in tali casi – nei quali comunque sussiste capacità lavorativa – il soggetto «continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio», e quindi in modalità agile / da remoto, coerentemente l'assenza e il trattamento di malattia non vengono riconosciute: mess. INPS n. 3653/2020.

³¹³ L'art. 26, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha anche sostituito il generico riferimento agli «enti previdenziali» con quello all'INPS.

³¹⁴ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari.*

³¹⁵ Cfr. art. 1, co. 2, lett. h) e i), d.l. n. 6/2020 conv. l. n. 13/2020; art. 1, co. 2, lett. d) e e), d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020.

³¹⁶ Mess. INPS n. 2584/2020.

³¹⁷ La norma è stata modificata dall'art. 26, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che al generico riferimento agli «enti previdenziali» ha sostituito quello all'INPS, e ha incrementato la dotazione finanziaria.

³¹⁸ V. anche mess. INPS 2584/2020.

Va però rilevato che, se in tali casi – nei quali comunque sussiste capacità lavorativa – il soggetto «continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio», e quindi in modalità agile / da remoto, l'assenza e il trattamento di malattia non sono riconosciute³¹⁹.

L'INPS non riconosce il trattamento neppure nei casi di «quarantena per ordinanza amministrativa», e cioè nei casi in cui i lavoratori siano stati impossibilitati a recarsi al lavoro, a causa di divieti di allontanamento disposti dalla pubblica autorità³²⁰, né nei casi di quarantena all'estero.

Se, infine, la quarantena o la permanenza domiciliare fiduciaria sono da ricollegare a casi «accertati» di infezione contratta in occasione di lavoro, le prestazioni sono però a carico dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, ex art. 42, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020³²¹.

Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 87, co. 1, 1° periodo³²², d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, equipara al ricovero ospedaliero il periodo trascorso dai dipendenti pubblici in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuta a COVID-19. La norma non è assoggettata ad alcun termine finale di efficacia.

Sulle assenze, per i medesimi periodi, del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, dispone il co. 7 dello stesso art. 87³²³.

Se la quarantena o la permanenza domiciliare fiduciaria sono da ricollegare a casi «accertati» di infezione contratta in occasione di lavoro, le prestazioni devono ritenersi a carico dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, ex art. 42, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020³²⁴.

Ricovero ospedaliero e trattamento economico dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Il co. 3-bis dell'art. 87, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020³²⁵, ha modificato l'art. 71, d.l. n. 112, conv. l. n. 133/2008, il quale, per i primi 10 giorni di malattia del dipendente pubblico, con-

³¹⁹ Mess. INPS n. 3653/2020.

³²⁰ Mess. INPS n. 3653/2020, nel quale si ricorda che in tali casi ex art. 19, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020 può intervenire l'integrazione salariale, ancorché solamente per le Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, e nel ristretto limite temporale previsto dalla norma (→ *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali. Integrazione salariale per i lavoratori della ex-zone rosse con causale "Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare"*).

³²¹ → *Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus*.

³²² La norma, introdotta in sede di conversione, riprende la disposizione dell'art. 19, co. 1, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, della stessa l. n. 27.

³²³ La norma, la cui efficacia era inizialmente limitata alla durata dello → *Stato di emergenza* richiamato dal co. 1 – è stata inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2010 (n. 16-bis), come modificato dall'art. 1, d.l. n. 125/2020. Si prevede che il personale assente per malattia o quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuta alla COVID-19, è collocato d'ufficio in licenza straordinaria, in congedo straordinario o in malattia, con esclusione di tali periodi dal computo dei giorni previsti dall'art. 37, c. 3, d.p.r. n. 3/1957, nonché dal periodo massimo di licenza straordinaria di convalescenza per il personale militare in ferma e rafferma volontaria e dal periodo di assenza di cui agli artt. 4 e 15 dei d.p.r. 7 maggio 2008, di recepimento dell'accordo sindacale integrativo, rispettivamente, del personale direttivo e dirigente e del personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il periodo di assenza costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge ma l'amministrazione non corrisponde l'indennità di mensa.

³²⁴ → *Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus*.

³²⁵ La norma, introdotta in sede di conversione, riprende la disposizione dell'art. 19, co. 2, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, della stessa l. n. 27

sente l'erogazione del solo trattamento economico fondamentale.

La norma – non assoggettata ad alcun termine finale di efficacia – esclude in via generale l'operatività di tale limitazione nei casi di «ricovero ospedaliero in strutture del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA)». Si tratta dunque di una modifica i cui effetti non vengono limitati all'emergenza in corso, e che pertanto può risultare applicabile anche a situazioni diverse da quelle legate all'emergenza da COVID-19.

ORARIO DI LAVORO

V. → *Fondo nuove competenze e accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro*; → *Personale sanitario. Orario di lavoro*; → *Salute e sicurezza sul lavoro*.

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (ART. 99, D.L. N. 34 CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 99, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha istituito presso il Ministero del lavoro un apposito Osservatorio, per «monitorare tempestivamente gli effetti sul mercato del lavoro dell'emergenza epidemiologica (...) e delle misure di contenimento adottate, in maniera da programmare efficacemente adeguate strategie occupazionali, incluse politiche attive per il lavoro e per la formazione».

A tal fine, previo accordo in sede di Conferenza permanente Stato / Regioni, l'Osservatorio promuove anche la costituzione di Osservatori regionali aventi analoghe finalità, ove non già costituiti, al fine di formare una Rete nazionale che assicuri coordinamento e indirizzi comuni.

Detto Osservatorio (per la cui attività il Ministero può avvalersi di un Comitato scientifico appositamente istituito, presieduto dal rappresentante del Ministero stesso e composto da rappresentanti dell'ISTAT, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ANPAL, dell'INAPP, delle regioni e province autonome, e da esperti indipendenti: co. 4) persegue i seguenti obiettivi (co. 2): a) studio ed elaborazione dei dati relativi all'occupazione con particolare riferimento all'analisi per competenze, caratteristiche settoriali, territoriali, sociali, demografiche e di genere; b) individuazione e definizione dei fabbisogni generati dalle trasformazioni del mercato del lavoro, anche per effetto dei mutamenti conseguenti all'emergenza epidemiologica; c) individuazione di aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per il superamento degli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro e prevenzione e contrasto al lavoro irregolare; d) supporto all'individuazione dell'offerta formativa, tecnica e scolastica professionale in base alle richieste dei nuovi profili professionali emergenti; e) analisi di impatto e valutazione delle politiche occupazionali e di sostegno al reddito attivate.

PATRONATI

L'art. 36, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha disciplinato l'apertura al pubblico degli uffici dei Patronati, consentendo loro, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*³²⁶, di acquisire il mandato di patrocinio in via telematica, salva la necessità di «immediata regolarizzazione», che deve intervenire «una volta cessata la situazione emergenziale prima della formalizzazione della relativa pratica all'istituto previdenziale».

L'art. 18, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha invece incrementato la dotazione finanziaria per il finanziamento di detti Patronati.

³²⁶ La disposizione non è inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020: la sua efficacia è rimasta quindi limitata al 31 luglio 2020.

PENSIONI E ETÀ DI PENSIONAMENTO

V. anche → *Anticipazione dei pagamenti di pensioni e prestazioni agli invalidi civili; → Personale sanitario. Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il collocamento in quiescenza e Pensione quota 100.*

Maggiorazione sociale delle pensioni (c.d. “incremento al milione”) a favore di soggetti disagiati (art. 15, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 15, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, interviene sull'art. 38, l. n. 448/2001, il quale, a decorrere dal 2002, ha incrementato la maggiorazione sociale dei trattamenti pensionistici ivi previsti, in maniera tale da garantire, all'epoca, un reddito pari a lit. 1.000.000 / € 561,46 mensili (importo poi progressivamente elevato ex art. 5, co. 5, d.l. n. 81, conv. l. n. 127/2007; per il 2020 l'ammontare è di € 651,51 mensili³²⁷).

Il co. 1 di detto art. 38 ha condizionato il beneficio, in via generale, al requisito anagrafico dei 70 anni di età. Per le persone invalide civili totali o sordomute o cieche civili assolute titolari di pensione, ovvero titolari di pensione di inabilità ex art. 2, l. n. 222/1984, il successivo co. 4 aveva invece richiesto un'età di almeno 60 anni.

Con la sentenza n. 152/2020, la Corte costituzionale ha dichiarato l'incostituzionalità del suddetto co. 4, nella parte in cui, con riferimento agli invalidi civili totali, dispone «che i benefici incrementativi di cui al co. 1 sono concessi “ai soggetti di età pari o superiore a 60 anni” anziché “ai soggetti di età superiore a 18 anni”».

Per adempiere a quanto imposto dalla Corte, l'art. 89-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, aveva istituito un apposito fondo presso il Ministero del lavoro.

Tale norma è stata abrogata dal suddetto art. 15, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, il quale ha direttamente modificato l'art. 38, co. 4, l. n. 448/2001, che ora indica, quale requisito anagrafico per tutte le persone invalide civili totali o sordomute o cieche civili assolute titolari di pensione, ovvero titolari di pensione di inabilità ex art. 2, l. n. 222/1984, l'«età superiore a 18 anni».

La previsione per la quale detta modifica ha effetto solo «dal 20 luglio 2020» non contrasta con la sentenza della Corte costituzionale che – ai dichiarati fini di contemperare le esigenze della tutela con quelle della salvaguardia della spesa – ha espressamente attribuito alla propria pronuncia effetto *ex nunc*, «dal giorno successivo a quello di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale», effettivamente avvenuto solo in data 22 luglio 2020; la norma invece fa riferimento alla data di deposito della motivazione (e cioè, appunto, al 20 luglio).

Prepensionamenti nel settore dell'editoria (art. 27, co. 3-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Ai fini dell'esercizio dell'opzione per il prepensionamento dei lavoratori del settore editoriale di cui all'art. 31, co. 1, l. n. 416/1981, «in via straordinaria» l'art. 27, co. 3-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha rimesso in termini i soggetti ricompresi nei piani di riorganizzazione in presenza di crisi, presentate ai sensi dell'art. 1, co. 500, l. n. 160/2019.

A coloro per i quali il relativo termine era decorso in data successiva alla dichiarazione dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, è stata consentita la presentazione della domanda di pensione, a condizione di aver maturato il requisito contributivo entro il periodo di fruizione del trattamento della CIGS finalizzata al prepensionamento, e sempre che l'ultimo contributo risulti accreditato per il medesimo trattamento. Il nuovo termine di decadenza è stato fissato a 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione che ha introdotto la norma (13 dicembre 2020). Sono fatte (ovviamente) salve le domande già presentate nei termini.

³²⁷ Circ. INPS n. 107/2020 e mess. nn. 3647 e 3960/2020.

PERMESSI

V. anche → *Ferie e permessi*; → *Congedi per i genitori-lavoratori*; → *Lavoratori con figli disabili*.

Permessi per assistenza a familiari con handicap grave (art. 24. d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

I permessi retribuiti coperti da contribuzione figurativa, concessi ai lavoratori pubblici e privati per accudire i congiunti in condizione di *handicap grave*, che l'art. 33, co. 3, l. n. 104/1992, normalmente quantifica in 3 giorni mensili, sono stati incrementato dall'art. 24, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020:

- di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020,
- e, a seguito della modifica introdotta dall'art. 73, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, di altre 12 giornate per i mesi di maggio e giugno 2020.

Ferma la fruizione mensile dei 3 giorni, è stata ammessa la fruizione delle ulteriori 12 giornate anche in un solo mese; è stato altresì ammesso il frazionamento a ore³²⁸.

Per il lavoratore che assiste più disabili, è stata ammessa la cumulabilità³²⁹, mentre, in caso di *part-time*, i 12 giorni sono stati riproporzionati³³⁰.

Il personale sanitario ha fruito di detti permessi aggiuntivi «compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del SSN impegnati nell'emergenza» (co. 2).

Il personale delle Forze di polizia, Forze armate, Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché della Polizia locale di comuni, province e città metropolitane, ne ha fruito «compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente ... e con le preminenti esigenze di interesse pubblico da tutelare»; il beneficio non poteva comunque essere cumulato con quello previsto dall'art. 87, co. 6³³¹, dello stesso decreto n. 18 (co. 2-bis).

Permessi per i sindaci (art. 25, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, le ore di permesso concesse dall'art. 79, co. 4, d.lgs. n. 267/2000, ai sindaci dei Comuni con oltre 15.000 o 30.000 abitanti, per assentarsi dal posto di lavoro, sono state elevate a 72 dall'art. 25, co. 6, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020³³².

Per i sindaci dipendenti pubblici tali assenze «costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge».

PERSONALE SANITARIO

V. anche → *Bonus baby-sitting*; → *Ferie e permessi. Sospensione dei congedi ordinari per il personale sanitario e tecnico*; → *Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici*; → *Infortunio sul lavoro. Infezione da coronavirus contratta in occasione di lavoro*; → *Permessi. Permessi per assistenza ai familiari con handicap grave*; → *Precariato nelle pubbliche amministrazioni*,

³²⁸ Così circ. INPS n. 44/2020 con riferimento alla originaria versione della norma; v. anche circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020, che nel settore pubblico chiede di incentivare l'utilizzo a giornate.

³²⁹ Circ. INPS n. 44/2020; circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

³³⁰ Circ. INPS n. 44/2020.

³³¹ → *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici*.

³³² La norma non è stata inserita nell'elenco allegato al d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020; il termine finale di efficacia è dunque rimasto quello del 31 luglio 2020.

Orario di lavoro (art. 5-sexies, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Agli esercenti le professioni sanitarie, impegnati a far fronte alla gestione dell'emergenza, ai sensi dell'art. 17, par. 2, ultimo periodo, dir. 2003/88/CE, non si applicano le disposizioni sui limiti massimi di orario prescritti dai c.c.n.l. di settore, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata, secondo modalità individuate mediante accordo quadro nazionale, sentite le RSU e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative: così dispone l'art. 5-sexies, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (v., già l'art. 13, d.l. n. 14/2020).

Retribuzioni

Per remunerare le prestazioni svolte in particolari condizioni dal personale del Servizio sanitario nazionale direttamente impegnato nel contrasto all'emergenza epidemiologica, in deroga all'art. 23, co. 2, l. n. 75/2017, sono stati incrementati i fondi contrattuali del personale del comparto sanità e della dirigenza medica; gli importi sono suddivisi tra le Regioni e Province autonome; queste, a loro volta, possono aggiungere risorse proprie (art. 1, e All. A, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; artt. 1 e 2, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; artt. 29 e 30, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).

Medici convenzionati (art. 38, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

L'art. 38, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, ha dettato norme riferite al lavoro dei medici convenzionati con il Servizio sanitario nazionale, anche con riferimento al relativo trattamento economico e al rinnovo dell'accordo collettivo nazionale.

Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il collocamento in quiescenza (art. 12, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 30-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Per far fronte all'eccezionale fabbisogno di personale, realizzatosi nel settore sanitario in conseguenza dell'emergenza, il legislatore ha operato, da un lato, sull'incremento degli organici³³³ e, nel contempo, sulla possibilità di trattenere in servizio i dipendenti prossimi alla pensione, ovvero di ri-utilizzare quelli che già godono di → *Pensione quota 100*.

L'art. 12, co. 1, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha consentito alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, che abbiano verificato l'impossibilità di reclutare personale, anche facendo ricorso agli incarichi ex artt. 2-bis e 2-ter dello stesso decreto n. 18, di trattenere in servizio dirigenti medici e sanitari, personale del ruolo sanitario e operatori socio sanitari, anche in deroga alle norme vigenti per il trattamento in quiescenza, sino al perdurare dello → *Stato di emergenza*, e dunque sino al 31 dicembre 2020³³⁴.

Tale deroga è stata consentita dal successivo co. 2, anche per il personale del ruolo dei medici e del settore sanitario della Polizia di Stato³³⁵.

Salvo che per quest'ultimo settore, le maglie della disciplina si sono ampliate con l'art. 30-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, il quale – al dichiarato fine di fronteggiare la carenza di medici e biologi, chimici, farmacisti, fisici, odontoiatri e psicologi – ha disposto che, sino al 31 dicembre 2022, in deroga all'art. 15-nonies, co. 1, d.lgs. n. 502/1992, i dirigenti medici e sanitari del Servizio sanitario nazionale nonché i dirigenti del Ministero della salute di cui all'art. 17, l. n. 3/2018, possono presentare domanda di autorizzazione per il trattenimento in

³³³ → *Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici*.

³³⁴ La norma è inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020 (n. 8), come modificato dal d.l. n. 125/2020.

³³⁵ La disposizione fa testuale riferimento al «medesimo periodo di cui al comma 1», ma non è inserita nell'Allegato al d.l. n. 83/2020: ci si domanda quindi se il relativo termine di efficacia rimanga fermo al 31 luglio, o debba anch'esso intendersi prorogato – come invece espressamente previsto per il richiamato co. 1 – al 15 ottobre 2020.

servizio anche oltre il limite del quarantesimo anno di servizio effettivo, ma comunque non oltre il 70° anno di età.

Pensione quota 100 (art. 2-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 2-bis, co. 5, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha disposto che ai dirigenti medici, veterinari e sanitari, al personale del ruolo sanitario del comparto sanità e agli operatori socio-sanitari collocati in quiescenza e titolari di trattamento pensionistico c.d. quota 100, ai quali sono stati conferiti incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, per far fronte all'emergenza da COVID-19, non trovano applicazione le disposizioni in materia di incumulabilità tra la pensione e il reddito da lavoro autonomo imposto dal d.l. n. 4, conv. l. n. 26/2019³³⁶.

Iniziative di solidarietà in favore dei familiari degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e operatori socio-sanitari deceduti a causa del contagio (art. 22-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Per l'anno 2020, l'art. 22-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha finanziato un apposito Fondo presso la Presidenza del Consiglio, destinato all'adozione di iniziative in favore di familiari degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e operatori socio-sanitari, i quali, durante lo → *Stato di emergenza*³³⁷, abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio, una patologia alla quale sia conseguita la morte per effetto diretto o «come concausa» del contagio da COVID-19.

Non sembra sussistano dubbi sulla piena compatibilità di tali «iniziative» con la percezione delle prestazioni INAIL, spettanti in caso di → *Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus*.

PESCA

V. anche → *Agevolazioni contributive. Filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura; → Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali. Cassa integrazione in deroga; → Comunicazione della Commissione europea recante «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza COVID-19»; → Emersione dei rapporti di lavoro; → Indennità COVID-19 per i mesi di marzo 2020 e successivi. I) Indennità maggio 2020 per i pescatori autonomi.*

Regime previdenziale dei soci di cooperative della pesca (art. 10-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Il regime previdenziale riferito dall'art. 1, l. n. 250/1958, alle «persone che esercitano la pesca quale esclusiva o prevalente attività lavorativa, quando siano associate in cooperative o compagnie», per effetto dell'art. 10-bis, d.l. n. 104/2020, inserito dalla legge di conversione n. 126/2020, «si intende applicabile» anche ai marittimi di cui all'art. 115 cod. nav., che esercitano la pesca quale esclusiva e prevalente attività lavorativa e siano soci di coo-

³³⁶ La disposizione riprende, ampliandone l'ambito di applicazione, quella già contenuta nell'art. 1, d.l. n. 14/2020 (circ. INPS n. 41/2020), decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, l. n. 27/2020. Sulla nuova norma circ. INPS n. 74/2020 ha tra l'altro precisato che «il reddito da lavoro autonomo per il quale non opera il divieto di cumulo deve riferirsi esclusivamente all'attività lavorativa prevista dal citato art. 2-bis, co. 5, la cui durata non deve essere superiore ai sei mesi, e comunque entro il termine dello → *Stato di emergenza*». Poiché il suddetto art. 2-bis è inserito nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020 (n. 1), come modificato dal d.l. n. 125/2020, il divieto di cumulo deve intendersi esteso al 31 dicembre 2020.

³³⁷ La norma è inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020 (n. 13), come modificato dal d.l. n. 125/2020: il riferimento temporale deve dunque intendersi esteso sino al 31 dicembre 2020.

perative di pesca, iscritte nell'apposita sezione dell'Albo nazionale degli enti cooperativi, anche qualora l'attività di pesca non venga organizzata e coordinata dalle cooperative medesime.

Gli obblighi contributivi sono a carico delle cooperative; sono tuttavia fatti salvi i versamenti contributivi effettuati direttamente dai soci prima della data di entrata in vigore della legge di conversione (14 ottobre 2020).

PIGNORAMENTI SU STIPENDI E PRESTAZIONI PREVIDENZIALI (ART. 152, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 152, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha sospeso dal 19 maggio (data di entrata in vigore del decreto) al 15 ottobre 2020³³⁸ gli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati prima di tale ultima data dall'agente della riscossione e dai soggetti iscritti all'albo per l'accertamento e riscossione delle entrate degli enti locali (artt. 52, co. 5, lett. b), e 53, d.lgs. n. 446/1997), aventi ad oggetto « le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza».

Le somme che avrebbero dovuto essere accantonate, liberate dal vincolo di indisponibilità, sono rese disponibili dal terzo pignorato al debitore esecutato, anche se prima del 19 maggio 2020 sia intervenuta ordinanza di assegnazione del giudice dell'esecuzione. Restano invece fermi gli accantonamenti effettuati e sono definitivamente acquisite le somme accreditate ai pignoranti prima di detta data.

Secondo l'INPS il beneficio si estende anche a «tutte le prestazioni a sostegno del reddito» erogate dall'Istituto «in sostituzione della retribuzione o a seguito della cessazione di rapporto di lavoro»³³⁹.

PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (ART. 4-BIS, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

V. anche → *Incremento delle risorse umane per amministrazioni ed enti pubblici. → Procedure concorsuali nel lavoro pubblico e privato.*

L'art. 4-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha modificato l'art. 20, co. 2, d.lgs. n. 75/2015, che consente alle amministrazioni di bandire concorsi riservati a coloro con i quali le stesse avevano stipulato contratti «di lavoro flessibile», al fine di procedere alla loro stabilizzazione.

La data di maturazione del triennio di durata dei rapporti precari, utile ai fini dell'accesso alle procedure, viene spostato dal 31 dicembre 2017 al 31 dicembre 2020; la norma si allinea così a quella contenuta nel co. 1 dello stesso art. 20, che disciplina le stabilizzazioni senza concorso.

L'abrogazione dell'ultimo periodo del co. 11-bis dello stesso art. 20 rende tale data applicabile anche alle procedure di stabilizzazione del personale precario del Servizio sanitario nazionale, che continuano a poter essere esperite sino a tutto il 2022.

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 63, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

Ai titolari di reddito da lavoro dipendente che, nel periodo di imposta precedente all'entrata in vigore del d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, hanno fruito di un reddito complessivo da lavoro dipendente d'importo non superiore a € 40.000, l'art. 63 del decreto ha riconosciuto un

³³⁸ L'originario termine del 31 agosto è stato così prorogato dall'art. 99, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

³³⁹ Mess. n. 2479/2020.

«premio», per il mese di marzo 2020, pari a € 100, «da rapportare al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede » nel mese stesso. Vanno dunque escluse le giornate di lavoro svolte con modalità agile, o comunque da remoto ³⁴⁰.

PREPENSIONAMENTI NEL SETTORE DELL'EDITORIA.

→ *Pensioni e età di pensionamento.*

PRESCRIZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI (ART. 37, CO. 2, D.L. N. 18, CONV. L. N. 27/2020)

Le numerose disposizioni che differiscono i termini di pagamento dei contributi previdenziali³⁴¹ automaticamente determinano, ex art. 2935 c.c., anche il differimento del *dies a quo* dei relativi termini prescrizionali.

L'art. 37, co. 2, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha tuttavia introdotto, per il periodo 23 febbraio / 30 giugno 2020, e dunque per un totale di 129 giorni³⁴², anche una sospensione dei termini di cui all'art. 3, co. 9, l. n. 335/1995, avente carattere generale, e dunque applicabile, indistintamente, a tutte le «contribuzioni di previdenza e assistenza obbligatoria», ivi comprese quelle dovute per periodi pregressi, per le quali, in tale lasso di tempo, il termine risulti ancora pendente³⁴³.

PRESCRIZIONE E DECADENZA

V. → *Prescrizione e decadenza dei contributi previdenziali; → Sanzioni amministrative; → Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali*

PROCEDIMENTI E ATTI AMMINISTRATIVI

V. anche: → *Disoccupazione; → Diffida accertativa per crediti patrimoniali; → Disposizioni del personale ispettivo; → DURC; → Patronati; → Sanzioni amministrative; → Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali.*

Semplificazioni

a) Autocertificazioni (art. 12-bis, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

Nel contesto di un più ampio intervento sulla l. n. 241/1990 – in occasione del quale è stata ribadita la necessità che «i rapporti tra il cittadino e la pubblica amministrazione [siano] improntati ai principi di correttezza e buona fede»³⁴⁴ – l'art. 12-bis, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, ha inserito nell'art. 18 di quella legge il co. 3-bis, il quale, con previsione quasi identica a quella già contenuta nell'art. 264, co. 1, lett. a), d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, è finalizzato a dare ampia diffusione all'utilizzazione delle autocertificazioni in tutti i procedi-

³⁴⁰ Ris. Ag. entrate n. 17/E/2020. Il «premio» va corrisposto a partire dalla retribuzione del mese di aprile, e comunque non oltre il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, dal sostituto d'imposta, e quindi dal datore di lavoro, che poi recupera l'importo, compensandolo ex art. 17, d.lgs. n. 241/1997.

³⁴¹ → *Termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali*

³⁴² Circ. INPS n. 64/2020.

³⁴³ Il tenore letterale della disposizione e della rubrica dell'articolo (quest'ultima modificata dalla legge di conversione) conferma tale carattere di generalità, e porta ad escludere la possibilità di riferire la norma ai soli contributi dovuti per i lavoratori domestici, ai quali è invece dedicato il co. 1 dello stesso art. 37 (→ *Termini degli adempimenti e dei pagamenti relativi ai contributi previdenziali. H) Contributi per i lavoratori domestici*).

³⁴⁴ Così l'art. 1, co. 2-bis, l. n. 241/1990, inserito a seguito della modifica apportata all'art. 12, d.l. n. 76/2020, dalla legge di conversione.

menti amministrativi³⁴⁵.

La norma prevede infatti che nei procedimenti amministrativi avviati su istanza di parte, aventi ad oggetto l'erogazione di benefici economici comunque denominati, indennità, prestazioni previdenziali e assistenziali, erogazioni, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, prestiti, agevolazioni, da parte di pubbliche amministrazioni ovvero il rilascio di autorizzazioni e nulla osta comunque denominati, le autocertificazioni di cui agli artt. 46 e 47, d.p.r. n. 445/2000, nonché i dati e documenti acquisiti d'ufficio ai sensi dei co. 2 e 3 dello stesso art. 18, sostituiscono ogni tipo di documentazione comprovante tutti i requisiti soggettivi ed oggettivi richiesti dalla normativa di riferimento, salvo il rispetto delle disposizioni del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione ex d.lgs. n. 159/2011.

Il riferimento ai procedimenti in materia di prestazioni previdenziali e assistenziali è esplicito; ma non vi è ragione alcuna per non considerare compreso ogni altro procedimento attinente a dette materie, nonché alla materia del lavoro, che presenti le caratteristiche e risponda alle finalità indicate dalla norma.

b) Provvedimenti autorizzativi di competenza dell'Ispettorato del lavoro. Lavoro dei minori, spettacolo e altri (art. 12-bis, co. 1, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

L'art. 12-bis, co. 1, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, dispone che i provvedimenti di autorizzazione all'impiego di minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo ex art. 4, co. 4, l. n. 977/1967, quelli che consentono il frazionamento del riposo settimanale al personale addetto ai pubblici spettacoli, ex art. 15, co. 2, l. n. 370/1934, «nonché gli ulteriori provvedimenti autorizzativi di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro individuati con provvedimento del direttore», si intendono rilasciati decorsi 15 giorni dalla relativa istanza.

c) Gestione da remoto dei procedimenti di competenza dell'Ispettorato del lavoro. Convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali e altre procedure amministrative o conciliative (art. 12-bis, co. 1, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

L'art. 12-bis, co. 1, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, consente di effettuare le istruttorie relative alle convalide delle risoluzioni consensuali e dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri di cui all'art. 55, co. 4, d.lgs. n. 151/2001, e alla conferma delle dimissioni presentate dalle lavoratrici nel periodo di irrecidibilità per matrimonio, di cui all'art. 35, co. 4, d.lgs. n. 198/2006, nonché «le altre procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro che presuppongono la presenza fisica dell'istante, individuate con provvedimento del direttore» con mezzi di comunicazione da remoto, che consentano l'identificazione degli interessati o dei loro delegati e l'acquisizione della volontà espressa. In tali ipotesi, per il perfezionamento del provvedimento finale o del relativo verbale è sufficiente la sola sottoscrizione del funzionario incaricato.

d) Identità digitale e SPID (art. 24, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020)

Dal 28 febbraio 2021 il Sistema Pubblico di Identità Digitale - SPID diventerà l'unico strumento di autenticazione per accedere ai servizi digitali della Pubblica amministrazione (cfr. art. 24, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020).

Dal 1° ottobre 2020 l'INPS ha iniziato l'operazione di *switch-off* del PIN (il cui rilascio era stato semplificato dall'art. 35, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020) e di passaggio a detto sistema³⁴⁶. Nella stessa direzione sta procedendo l'INAIL³⁴⁷.

³⁴⁵ L'art. 264 del decreto n. 34 (che ha anche previsto particolari disposizioni in materia di controlli e dichiarazioni mendaci), ha disposto con esplicito riferimento all'emergenza COVID, e solo per il periodo 19 maggio 2020 (entrata in vigore del decreto) / 31 dicembre 2020; la modifica inserita nella l. n. 241 non ha invece alcun termine finale di efficacia, e dunque opera ed opererà indipendentemente da detta emergenza.

³⁴⁶ Circ. INPS n. 87/2020.

³⁴⁷ Circ. n. 36/2020.

Anche il Ministero del lavoro ha accelerato i tempi: dal 15 novembre 2020 non è più possibile accedere ai servizi digitali con sistemi di autenticazione diversi³⁴⁸.

Sospensione dei termini e proroga della validità di atti amministrativi (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 37, d.l. n. 23/2020)

Con riferimento, in generale, ai procedimenti amministrativi, l'art. 103, co. 1, d.l. n. 18/2020, ha disposto che, ai fini del computo dei termini «ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi» relativi allo svolgimento degli stessi, ad istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 maggio 2020 (la sospensione può pertanto protrarsi sino a 82 giorni)³⁴⁹. Le amministrazioni sono comunque tenute ad assicurare la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti, anche sulla base di motivate istanze degli interessati.

Sono stati compresi nella sospensione anche i termini relativi «ai processi esecutivi e alle procedure concorsuali, nonché i termini di notificazione dei processi verbali, di esecuzione del pagamento in misura ridotta, di svolgimento di attività difensiva e per la presentazione di ricorsi giurisdizionali» (co. 1-bis)³⁵⁰.

Tali disposizioni, di portata generale, devono ritenersi applicabili ai procedimenti amministrativi, anche contenziosi, in materia di lavoro e previdenza³⁵¹, come riconosciuto dallo stesso Ispettorato del lavoro che, pur a titolo esemplificativo, ha individuato molte delle fattispecie interessate³⁵².

Poiché, ai sensi dell'ultimo periodo del co. 1 dell'art. 103, nel lasso di tempo considerato sono stati corrispondentemente «prorogati o differiti» anche «i termini di formazione della volontà conclusiva dell'amministrazione nelle forme del silenzio significativo previste dall'ordinamento», deve ritenersi che la sospensione sia intervenuta anche sullo *spatium deliberandi*, previsto dalle varie norme di legge per le pronunce relative sia alle domande e istanze (per la previdenza e assistenza v. in generale l'art. 7, l. n. 533/1973), sia ai ricorsi amministrativi. Per ciò che attiene, in particolare, a questi ultimi, dovrebbe dunque ritenersi che la sospensione dei termini abbia operato con riferimento sia ai termini di proposizione dei ricorsi stessi, che a quelli di formazione del silenzio-rifiuto³⁵³.

Il co. 2 dello stesso art. 103 ha poi disposto che «Tutti i certificati, attestati, permessi, con-

³⁴⁸ Circ. Min lavoro 1° settembre 2020

³⁴⁹ Il termine, indicato nel 15 aprile anche nel testo convertito del d.l. n. 18, è stato prorogato dall'art. 37, co. 1, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020.

³⁵⁰ Alcune delle fattispecie richiamate dalla norma riguardano, in realtà, termini processuali: per questi, pertanto, sembra di dover rilevare una sovrapposizione con le sospensioni dei termini previste dall'art. 83 dello stesso decreto n. 18 (→ *Processo civile. Cause di lavoro e previdenza*).

³⁵¹ E' stata superata la sospensione dei termini già prevista dall'art. 10, co. 4, d.l. n. 9/2020, per i soli soggetti residenti o aventi sede nei Comuni di cui all'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020: circ. INPS n. 37/2020.

³⁵² Si fa riferimento alle note INL Prot. n. 2117, 2201, 2211 e 2233/2020, l'ulteriore nota n. 12/2020. L'Ispettorato ha tuttavia ritenuto non sospesi:

- il termine per la verifica degli adempimenti ex artt. 15, d.lgs. n. 124/2004 e 20, d.lgs. n. 758/1994, per violazioni in materia di salute e sicurezza non aventi carattere "formale";
- il termine per il pagamento della sanzione ex art. 21, d.lgs. n. 758/1994, a seguito della verifica di adempimento già effettuata;
- le procedure relative alle "deroghe assistite" per il superamento dei termini di durata massima dei contratti a tempo determinato, richieste per esigenze connesse all'emergenza;
- le procedure per interdizione anticipata e *post partum* delle lavoratrici madri, e per la convalida di dimissioni / risoluzioni consensuali per le lavoratrici madri e i lavoratori padri.

³⁵³ Per quanto attiene ai ricorsi pendenti di fronte ai → *Comitati INPS*, l'INPS ha tuttavia ritenuto operante il termine dell'art. 41 dello stesso decreto n. 18, che ha disposto la sospensione delle relative attività sino al 1° giugno 2020 (mess. n. 2097/2020, riferito al contenzioso in materia di invalidità civile).

cessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati (...) in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i 90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello → *Stato di emergenza*», e dunque sino al 29 ottobre 2020: la disposizione è risultata applicabile, pur con alcune limitazioni, anche al → *DURC*.

La legge di conversione del decreto n. 18 ha altresì disposto la proroga al 31 agosto 2020 della validità dei permessi di soggiorno, dei nulla osta per lavoro stagionale e per ricongiungimento familiare, nonché degli altri atti specificamente elencati nei co. 2-quater e 2-quinquies, dello stesso art. 103³⁵⁴.

La sospensione prevista dal co. 1 dell'art. 103 non ha trovato applicazione «ai pagamenti di stipendi, pensioni, retribuzioni per lavoro autonomo, emolumenti per prestazioni di lavoro o di opere, servizi e forniture a qualsiasi titolo, indennità di disoccupazione e altre indennità da ammortizzatori sociali o da prestazioni assistenziali o sociali, comunque denominate nonché di contributi, sovvenzioni e agevolazioni alle imprese comunque denominati» (co. 4).

Detta sospensione e le ulteriori disposizioni previste dallo stesso art. 103, sono state inoltre dichiarate inapplicabili ai termini regolati da specifiche disposizioni contenute nello stesso decreto n. 18, nel d.l. n. 6, conv. l. n. 13/2020, nel d.l. 19, conv. l. n. 35/2020 e nei relativi decreti di attuazione (co. 3).

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER I DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 103, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020; ART. 37, D.L. N. 23, CONV. L. N. 40/2020)

Per i pubblici dipendenti – compresi quelli con rapporto non contrattualizzato ex art. 3, d.lgs. n. 165/2001 – l'art. 103, co. 5, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso i termini relativi ai procedimenti disciplinari pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o «iniziati» successivamente, sino alla data che l'art. 37, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, ha infine fissato al 15 maggio 2020.

La norma non si riferisce all'avvio dei procedimenti non ancora iniziati: sembra quindi sottrarsi ai suoi effetti il termine per la contestazione iniziale dell'addebito, che l'art. 55-*bis*, d.lgs. n. 165/2001, indica in 30 giorni dall'avvenuta conoscenza dei fatti da parte dell'Ufficio competente, qualificandolo come perentorio (cfr. co. 4 e 9-*bis* di detto articolo).

Quanto alle procedure previste dall'art. 55-*quater* dello stesso decreto n. 165, sembra sottrarsi agli effetti della norma anche il provvedimento che prevede la sospensione cautelare del dipendente con contestuale contestazione dell'addebito.

Appare invece corretto, in entrambi i casi, applicare la sospensione ai termini per il prosieguo dei procedimenti in tal modo avviati.

PROCEDURE CONCORSUALI NEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

V. anche → *Incremento risorse umane per amministrazioni ed enti pubblici*.

In materia di pubblico impiego, l'art. 87, c. 5, d.l. n. 18, conv. l. n. 77/2020 ha sospeso le procedure concorsuali per 60 giorni a decorrere dal 17 marzo 2020, ma l'art. 4, d.l. n. 22, conv. l. n. 41/2020, ha precisato che tale sospensione è «riferita esclusivamente allo svolgimento delle prove concorsuali»³⁵⁵. Sono rimaste comunque escluse dalla sospensione le procedure nelle quali la valutazione dei candidati andava effettuata esclusivamente su basi curriculari o in modalità telematica, nonché le altre fattispecie previste dallo stesso art. 87,

³⁵⁴ Per la proroga della validità dei permessi di soggiorno per lavoro stagionale v. anche l'art. 78, co. 3-*sexies* del decreto n. 18, nonché la disciplina della → *Emersione dei rapporti di lavoro*.

³⁵⁵ Sugli esami per l'abilitazione alle professioni e per il riconoscimento delle qualifiche professionali conseguite all'estero v. gli artt. 5 e 6, d.l. n. 22, conv. l. n. 41/2020; per le prove concorsuali finalizzate all'assunzione di dirigenti delle amministrazioni statali e degli enti pubblici non economici v. l'art. 74, co 7-*bis*, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.

co. 5³⁵⁶.

Per il settore privato, l'art. 1, lett. q), d.p.c.m. 10 aprile 2020, e l'art. 1, lett. q), d.p.c.m. 26 aprile 2020, hanno sospeso sino al 17 maggio 2020 le procedure concorsuali anche nel settore privato, ribadendo le suddette disposizioni, e facendo comunque salvi i casi di valutazione effettuata esclusivamente su basi curricolari o con modalità a distanza.

Ulteriori temporanee sospensioni, anche per una sola parte del territorio nazionale, possono essere introdotte «fino al 31 gennaio 2021, termine dello → *Stato di emergenza*»³⁵⁷, al fine di contrastare la diffusione del virus, con decreto del Presidente del Consiglio, ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. t), d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020³⁵⁸.

Per le procedure di abilitazione alle funzioni di professore universitario e quelle presso le istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica ha disposto l'art. 101, d.l. n. 18, conv. l. n. 77/2020.

L'art. 74, co. 7-ter, d.l. n. 18, conv. l. n. 77/2020, ha previsto l'introduzione di un regolamento finalizzato a semplificare, in generale, le procedure concorsuali di accesso al pubblico impiego.

Numerose misure di semplificazione, con previsione di modalità di svolgimento decentrata e telematica delle procedure concorsuali per il reclutamento, sempre per il pubblico impiego, sono state quindi previste dagli artt. da 247 a 259-bis d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, nonché, per l'accesso alla carriera di segretario comunale, dall'art. 25-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020.

Sulla possibilità, per le regioni a statuto ordinario, le province, le città metropolitane e i comuni strutturalmente deficitari o sottoposti alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto, di riattivare, prima di bandire concorsi per nuove assunzioni, eventuali procedure concorsuali già sospese, annullate o revocate, ha disposto l'art. 118-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

PROCESSO CIVILE – CAUSE DI LAVORO E PREVIDENZA

Per il periodo 9 marzo / 11 maggio 2020³⁵⁹, l'art. 83 del decreto n. 18 ha disposto, salve le eccezioni di cui appresso:

- il rinvio di ufficio a data successiva di tutte le udienze già fissate nei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari (co. 1);
- la sospensione del decorso dei termini per «il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali», ivi compresi quelli per «la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi, per le impugnazioni e, in genere tutti i termini procedurali» (comma 2)³⁶⁰.

³⁵⁶ V. anche art. 1, lett. q), d.p.c.m. 26 aprile 2020.

³⁵⁷ Così la modifica introdotta, da ultimo, dall'art. 1, d.l. n. 125/2020.

³⁵⁸ La disposizione si riferisce alle «procedure concorsuali e selettive, ad esclusione dei concorsi per il personale sanitario e socio-sanitario, finalizzate all'assunzione di personale presso datori di lavoro pubblici e privati, con possibilità di esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati è effettuata esclusivamente su basi curricolari ovvero con modalità a distanza, fatte salve l'adozione degli atti di avvio di dette procedure entro i termini fissati dalla legge, la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati e la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di specifici incarichi». Sulla possibilità di intervento del Ministro della salute e delle regioni v. gli artt. 2 e 3 dello stesso decreto n. 19.

³⁵⁹ Il termine, fissato dal d.l. n. 18 al 15 aprile, è stato posticipato all'11 maggio dall'art. 36, co. 1, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020. Per la sospensione dei termini, anche processuali, decorrenti dalla precedente data del 2 febbraio, per i soggetti residenti o aventi sede nei Comuni di cui all'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, v. l'art. 10, co. 4, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, l. n. 27/2020.

Sono stati invece abrogati gli artt. 1 e 2, d.l. n. 11/2020, che avevano disposto per più limitati periodi.

³⁶⁰ Il co. 2 precisa che: «Si intendono pertanto sospesi, per la stessa durata, i termini stabiliti per la fa-

Devono pertanto intendersi differiti anche tutti i termini e le udienze relativi alle cause di lavoro, e a quelle di previdenza e assistenza obbligatoria, compresi quelli per la proposizione degli atti introduttivi e per la costituzione in giudizio, che non rientrino tra le eccezioni previste dal successivo co. 3.

In particolare, tra dette eccezioni assumono ai nostri fini rilevanza:

- i «procedimenti cautelari aventi ad oggetto la tutela di diritti fondamentali della persona», per i quali la normale decorrenza dei termini si realizza automaticamente;
- e «più in generale i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti»: in questo caso «la dichiarazione di urgenza fatta dal capo dell'ufficio giudiziario o dal suo delegato in calce alla citazione o al ricorso, con decreto non impugnabile e, per le cause già iniziate, con provvedimento del giudice istruttore o del presidente del collegio, egualmente non impugnabile » (lett. a), in fine, come da ultimo modificata dall'art. 3, d.l. n. 28/2020, conv. l. n. 70/2020).

Sembra dunque corretto ritenere compresi nella sospensione anche:

- i termini di impugnazione dei ruoli e degli avvisi di addebito eventualmente notificati dagli enti, nonché delle ordinanze ingiunzioni³⁶¹;
- i termini di decadenza sostanziale previsti per l'avvio delle azioni in materia di prestazioni INPS e di invalidità civile rispettivamente dall'art. 47, d.p.r. n. 639/1970, e dall'art. 42, co. 3, d.l. n. 269/2003³⁶².

Devono invece ritenersi, almeno in linea di principio, esclusi dalla sospensione e dal rinvio delle udienze i procedimenti cautelari ex art. 700 c.p.c., in quanto, in materia di lavoro, gli stessi normalmente hanno ad oggetto diritti fondamentali.

Per quanto attiene ai licenziamenti e a tutti gli altri atti per i quali si applica il doppio termine di impugnazione dell'art. 6, l. n. 604/1966, la sospensione deve ritenersi:

- esclusa per l'impugnazione stragiudiziale, che pertanto andava effettuata nei consueti 60 giorni (o nei 180 previsti per il contratto a termine dall'art. 28, d.lgs. n. 81/2015; non si tratta, infatti, di termine processuale, e quindi la norma non si applica);
- operante, almeno in linea di principio, per il successivo termine di 180 giorni, previsto per il deposito del ricorso introduttivo.

Qualche dubbio potrebbe porsi per i procedimenti assoggettati al rito "Fornero" di cui all'art. 1, co. 48 e ss., l. n. 92/2020: è vero infatti che, tecnicamente, in questo caso il deposito del ricorso non apre un procedimento cautelare, ma una fase sommaria del processo di merito; sembra tuttavia possibile affermare che quel procedimento adempie anche ad una concorrente funzione cautelare, a tutela del diritto fondamentale al lavoro e al mantenimento del lavoratore e della sua famiglia (art. 36 Cost.): donde il possibile dubbio sull'applicabilità della sospensione.

I co. 5, 6 e 7 dello stesso art. 83 hanno poi previsto l'adozione, all'interno dei singoli Uffici

se delle indagini preliminari, per l'adozione di provvedimenti giudiziari e per il deposito della loro motivazione, per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi, per le impugnazioni e, in genere, tutti i termini procedurali. Ove il decorso del termine abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo. Quando il termine è computato a ritroso e ricade in tutto o in parte nel periodo di sospensione, è differita l'udienza o l'attività da cui decorre il termine in modo da consentirne il rispetto. Si intendono altresì sospesi, per la stessa durata indicata nel primo periodo, i termini per la notifica del ricorso in primo grado innanzi alle Commissioni tributarie e il termine di cui all'articolo 17-bis, co. 2, d.lgs. 31 dicembre 1992 n. 546».

³⁶¹ Tuttavia, poiché trattasi di atti conclusivi di procedimenti amministrativi, si pone l'interrogativo in ordine alla possibile applicabilità dell'art. 103, co. 1-bis, dello stesso decreto n. 18, che prevede il diverso periodo di sospensione 23 febbraio / 15 maggio, per i termini relativi alla «presentazione dei ricorsi giurisdizionali».

³⁶² V. però in proposito anche quanto ritenuto dalle circolari INPS: → Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali. A) Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative.

giudiziari, di misure organizzative finalizzate a prevenire i contagi, e destinate ad operare sino al 30 giugno 2020³⁶³. Tra queste: la limitazione all'accesso al pubblico agli uffici giudiziari, garantendo comunque le attività urgenti; le limitazioni degli orari di apertura degli uffici e la chiusura di quelli che non erogano servizi urgenti; la regolamentazione dell'accesso ai servizi tramite collegamenti telefonici o telematici, scaglionamento degli orari di ingresso degli utenti e adozione di ogni altra misura necessaria a evitare assembramenti.

I singoli Uffici adottano, altresì, linee guida vincolanti per la trattazione delle udienze, in relazione alle quali la norma prevede: la celebrazione a porte chiuse delle poche udienze civili tenute in presenza; la celebrazione delle altre udienze da remoto, ovvero in forma "virtuale" o "cartolare": quest'ultima modalità – adottata, nella prassi, nella maggioranza dei casi – non richiede la presenza delle parti, che provvedono allo scambio telematico di difese scritte, cui fa seguito l'adozione fuori udienza del provvedimento del giudice.

Va al proposito rilevato come, in sede di attuazione pratica, tali misure abbiano di fatto comportato un fortissimo rallentamento, se non una vera e propria paralisi delle attività di molti uffici giudiziari, che ha dato luogo a forti proteste (purtroppo spesso inascoltate) di cittadini e avvocati.

Qualora dette misure organizzative precludano la presentazione di domande giudiziali, ai sensi del co. 8 dell'art. 83 la decorrenza dei termini di decadenza e prescrizione dei diritti esercitabili esclusivamente mediante il compimento di tali atti viene corrispondentemente sospesa.

Dal 9 marzo al 31 luglio 2020³⁶⁴, negli uffici che hanno la disponibilità del servizio di deposito telematico degli atti e documenti, tutti i depositi e i pagamenti dei contributi fiscali sono stati consentiti esclusivamente con tale modalità (co. 11)³⁶⁵; allo stesso modo si è proceduto per i depositi presso la Corte di cassazione, che ha attivato detto servizio (co. 11-bis).

Sempre sino al 31 luglio 2020³⁶⁶, le deliberazioni collegiali in camera di consiglio si sono potute effettuare con collegamenti da remoto (co. 12-quinques).

Il co. 20-ter del medesimo art. 83 ha consentito infine ai difensori, «fino alla cessazione delle misure di distanziamento previste dalla legislazione emergenziale», di acquisire la procura alle liti mediante ricezione di copia informatica per immagine, e di certificare l'autografia mediante apposizione della propria firma digitale su tale copia.

Nuove disposizioni in materia di procedimenti civili – e quindi anche di lavoro e previdenza – sono state poi introdotte dall'art. 221, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, il quale ha disposto che, sino al 31 dicembre 2020³⁶⁷:

- (i) negli uffici che hanno la disponibilità del relativo servizio, il deposito telematico va effettuato anche per quegli atti e documenti per i quali tale modalità non è obbligatoria ai sensi dell'art. 16-bis, co. 1-bis, d.l. n. 179, conv. l. n. 221/2012, e dunque anche per gli atti introduttivi e di costituzione; anche il contributo unificato viene pagato con sistemi telematici; solo quando i sistemi informatici del dominio giustizia non sono funzionanti e

³⁶³ La data del 30 giugno prevista dal d.l. n. 18, è stata dapprima spostata al 31 luglio dall'art. 3, lett. i), d.l. n. 28/2020, quindi di nuovo riportata al 30 giugno dal testo di tale norma modificato alla legge di conversione n. 70/2020.

Sul termine iniziale previsto dal co. 6 v. invece l'art. 36, d.l. n. 23/2020, e l'art. 3, co. 1, lett. b), d.l. n. 28/2020.

³⁶⁴ La data del 30 giugno, prevista dal d.l. n. 18, è stata spostata al 31 luglio dall'art. 3, lett. i), d.l. n. 28, conv. l. n. 70/2020.

³⁶⁵ Sul deposito degli atti dei magistrati nelle cause civili v. il co. 11.1, introdotto dall'art. 3, co. 1, lett. c-ter, d.l. n. 28, conv. l. n. 70/2020.

³⁶⁶ La data del 30 giugno, prevista dal d.l. n. 18, è stata differita al 31 luglio dall'art. 3, lett. i), d.l. n. 28, conv. l. n. 70/2020.

³⁶⁷ La norma non faceva riferimento alla durata dello stato di emergenza, ma indicava direttamente la data del 31 ottobre 2020; poiché però la stessa figura nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 83, conv. l. n. 124 (n. 33-bis), come modificato dall'art. 1, d.l. n. 125/2020, il termine deve ritenersi prorogato al 31 dicembre 2020.

- vi è un'indifferibile urgenza, il capo dell'ufficio autorizza il deposito con modalità non telematiche (co. 3);
- (ii) nei procedimenti civili avanti alla Corte di cassazione, il deposito degli atti e dei documenti «può» avvenire in via telematica, assolvendo l'obbligo del contributo unificato con sistemi di pagamento telematico, con le modalità definite dal provvedimento del direttore generale dei sistemi informativi e automatizzati del Ministero della giustizia, indicati nel co. 5;
 - (iii) il giudice può disporre, con le modalità previste dal co. 4 della norma, che le udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori delle parti siano sostituite dal deposito di note telematiche scritte contenenti le sole istanze e le conclusioni, da depositare 5 giorni prima la data prevista per l'udienza; nello stesso termine le parti possono presentare istanza di trattazione orale; se nessuna delle parti deposita le note, le stesse si considerano assenti, con le conseguenze di cui all'art. 181, c.p.c.
 - (iv) la partecipazioni alle udienze civili di una o più parti o di uno o più difensori può avvenire anche, su istanza dell'interessato, con collegamenti audiovisivi a distanza, con le modalità previste dal co. 6 e dal provvedimento del direttore generale dei sistemi informativi e automatizzati del Ministero della giustizia da questo richiamato;
 - (v) egualmente può disporsi, con il consenso preventivo delle parti, lo svolgimento con collegamento audiovisivo a distanza delle udienze civili che non richiedono la presenza di soggetti diversi dai difensori, dalle parti e dagli ausiliari del giudice (co. 7); con l'entrata in vigore del d.l. n. 137/2020, e quindi dal 29 ottobre 2020, il giudice può partecipare all'udienza anche da luogo diverso dall'ufficio giudiziario (art. 23, co. 7, di detto decreto);
 - (vi) il CTU può prestare giuramento con dichiarazione sottoscritta con firma digitale, depositata in via telematica (co. 8);

Inoltre, ai sensi del co. 9 del già richiamato art. 23, d.l. n. 137/2020, i cui effetti vengono protratti sino al termine previsto dall'art. 1, co. 1, d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, e dunque sino al 31 gennaio 2021³⁶⁸ le camere di consiglio possono essere effettuate con collegamenti da remoto.

PROCESSO PENSIONISTICO AVANTI ALLA CORTE DEI CONTI

L'art. 85, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020³⁶⁹ ha dichiarato applicabili anche ai procedimenti avanti alla Corte dei conti, «in quanto compatibili», le disposizioni introdotte dall'art. 83, per i processi civili, penali e tributari³⁷⁰, e dall'art. 84, per il processo amministrativo.

La proroga all'11 maggio 2020 del periodo di necessario rinvio d'ufficio delle udienze e di sospensione dei termini, disposta dal d.l. n. 23, conv. l. 40/2020 per i processi civili e penali, era stata estesa dallo stesso provvedimento anche «a tutte le funzioni e attività della Corte dei conti, come elencate nell'art. 85» suddetto (art. 36, co. 4).

L'art. 5, co. 1, lett. a-bis, d.l. n. 28, conv. l. n. 70/2020, ha spostato i vari termini al 31 agosto 2020.

In particolare, tale data è quella prevista dai co. 2 e 3 del suddetto art. 85, con riferimento alle misure organizzative finalizzate a prevenire i contagi, da adottare anche in ordine allo svolgimento e ai rinvii delle udienze: in particolare, il co. 3 lett. f), come modificato dalla l. n. 70, ha previsto «il rinvio d'ufficio delle udienze e delle adunanze a data successiva al 31 agosto 2020, salvo che per le cause rispetto alle quali la ritardata trattazione potrebbe produrre grave pregiudizio alle parti».

In conformità, e sempre all'esito delle modifiche introdotte dalla legge di conversione del decreto n. 28, il co. 4 ha previsto che, «in caso di rinvio, con riferimento a tutte le attività giu-

³⁶⁸ Così il co. 1 dello stesso art. 23. Sul termine previsto dal decreto n. 19 v. più *ampiamente* → *Stato di emergenza*.

³⁶⁹ La norma abroga l'art. 4, d.l. n. 11/2020 che aveva disposto per più limitati periodi.

³⁷⁰ → *Processo civile - Cause di lavoro e previdenza*.

risdizionali, inquirenti, consultive e di controllo intestate alla Corte dei conti», i termini in corso alla data dell'8 marzo 2020 e scadenti entro il 31 agosto 2020³⁷¹, siano sospesi e riprendano a decorrere dal 1° settembre 2020.

A decorrere dall'8 marzo 2020 si intendono sospesi anche i termini connessi alle attività istruttorie preprocessuali, alle prescrizioni in corso ed alle attività istruttorie e di verifica relative al controllo (così ancora l'art. 85, co. 4).

Con specifico riferimento alle controversie pensionistiche, invece, il co. 5 – anch'esso modificato dall'art. 5, co. 1, lett. a-bis, d.l. n. 28, conv. l. n. 70/2020 – ha disposto che, sino al 31 agosto 2020, tutte le cause fissate per la trattazione in sede monocratica, sia in udienza camerale sia in udienza pubblica, passino in decisione senza discussione orale, sulla base degli atti depositati³⁷², salvo che una delle parti non richieda la trattazione orale.

L'art. 26-ter, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha sostituito tutti i riferimenti al termine del 31 agosto con quello al «termine dello → *Stato di emergenza* epidemiologica da COVID-19»: deve quindi ritenersi che tutte le suddette disposizioni siano state prorogate al 31 gennaio 2021³⁷³.

PROFESSORI E RICERCATORI UNIVERSITARI

V. → *Congedi di maternità per le ricercatrici a tempo determinato*; → *Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici*; → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici*; → *Procedure concorsuali nel lavoro pubblico e privato*.

QUARANTENA

V. → *Congedi per i genitori-lavoratori. Congedo straordinario per genitori di figli in quarantena obbligatoria per contatti scolastici*; → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza. Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per lavoratori con particolari condizioni personali o familiari*; → *Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus*; → *Malattia e assenze equiparate*; → *Salute e sicurezza sul lavoro*.

REDDITO DI EMERGENZA – REM

Il Reddito di emergenza ("REM") è stato istituito come misura temporanea, finalizzata a sovvenire, nei brevi periodi previsti dalle norme di cui appresso, ai bisogni delle famiglie che, pur in condizioni di necessità economica, non accedono al Reddito di cittadinanza.

a) L'istituzione del REM e le "quote" originariamente previste (art. 82, d.l. n. 34, conv. L. n. 77/2020)

Il Reddito di emergenza è stato istituito dall'art. 82, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020³⁷⁴.

Per accedere al beneficio, ai i nuclei familiari è stato richiesto il possesso, al momento della presentazione della domanda, di tutti i requisiti previsti dal co. 2 di detto articolo, e precisamente:

a) residenza in Italia del componente che richiede il beneficio;

³⁷¹ Il termine del 30 giugno è stato così prorogato dall'art. 5, co. 1, lett. a), d.l. n. 28, conv. l. n. 70/2020.

³⁷² Le parti hanno facoltà di presentare brevi note e documenti sino a due giorni liberi prima della data fissata per la trattazione. Il giudice, trattata la causa, pronuncia immediatamente sentenza, dandone tempestiva notizia alle parti costituite con comunicazione inviata a mezzo di posta elettronica certificata.

³⁷³ Cfr. art. 19, co. 1, d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, come da ultimo modificato dall'art. 1, d.l. n. 125/2020.

³⁷⁴ Circ. INPS n. 69/2020.

- b) reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore ad una soglia calcolata secondo i criteri indicati nel co. 5 (v. *infra*);
- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare nel 2019 inferiore alla soglia di € 10.000, aumentata di € 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di € 20.000; il valore è aumentato di € 5.000 in caso di presenza di un componente in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini dell'ISEE;
- d) un valore dell'ISEE inferiore ad € 15.000³⁷⁵.

Il REM è incompatibile, ai sensi del co. 3, con la presenza nel nucleo familiare di componenti:

- che percepiscono o hanno percepito una delle indennità disciplinate dagli artt. 27, 28, 29, 30, 38³⁷⁶, e 44³⁷⁷, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, e dagli artt. 84 e 85, dello stesso decreto n. 34³⁷⁸;
- ovvero che, al momento della domanda: (i) siano titolari di pensione diretta o indiretta, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità ex l. n. 222/1984; o (ii) abbiano in corso un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda superi la soglia di reddito calcolata con i criteri di cui al co. 5; ovvero (iii) siano percettori del Reddito di cittadinanza o di «misure aventi finalità analoghe» ex art. 13, d.l. n. 4/2019, conv. l. n. 26/2019.

La prestazione è stata erogata dall'INPS, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare (co. 10), a fronte di apposita domanda, da presentare entro il 31 luglio 2020, anche per il tramite dei Centri di assistenza fiscale o dei Patronati, con le modalità previste dal co. 7 e ulteriormente definite dallo stesso Istituto³⁷⁹.

La prestazione è stata strutturata in due «quote», ciascuna delle quali – secondo quanto previsto dal già richiamato co. 5 – è stata determinata in un ammontare di € 400, moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'art. 2, co. 4, d.l. n. 4, conv. l. n. 26/2019, sino ad un massimo di 2 (e cioè sino a € 800), ovvero di 2,1 qualora nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza, come definite ai fini ISEE.

Sono stati esclusi dal REM i soggetti in stato detentivo, nonché i ricoverati in istituti di cura di lunga degenza o in altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra amministrazione pubblica: qualora nel nucleo familiare fossero presenti tali soggetti, di questi non si è tenuto conto nella definizione del parametro della scala di equivalenza.

Qualora, all'esito delle verifiche e dei controlli, effettuati anche mediante scambio dei dati tra INPS e Agenzia delle entrate (co. 8), 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» (co. 9).

Vige il solito limite degli stanziamenti finanziari (co. 10).

³⁷⁵ Sui criteri di definizione del nucleo familiare, nonché del reddito e del patrimonio mobiliare dello stesso v. il successivo co. 4.

Sulla inapplicabilità «ai fini del riconoscimento del REM», delle norme di contrasto all'occupazione abusiva degli immobili di cui all'art. 5, co. 1 e 1-bis, d.l. n. 47, conv. l. n. 80/2014, «in presenza di persone minori di età o meritevoli di tutela, quali soggetti malati gravi, disabili, in difficoltà economica e senza dimora», v. il co. 2-bis, aggiunto dalla legge di conversione.

³⁷⁶ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. A) Indennità marzo 2020.*

³⁷⁷ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

³⁷⁸ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. B) Indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020.*

³⁷⁹ Il termine «perentorio» già fissato al 30 giugno 2020 (mess. INPS n. 2131/2020) è stato così prorogato dall'art. 2, d.l. n. 52/2020 (mess. INPS n. 2520/2020), abrogato dall'art. 1, co. 2, l. n. 77/2020, che però ha fatto salvi gli effetti da questo prodotti.

b) La quota-REM nel decreto-agosto (art. 23, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 23, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha previsto l'erogazione di una ulteriore «quota» di REM, pari all'ammontare indicato nel suddetto art. 82, co. 5, del decreto n. 34, in favore dei nuclei familiari in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti³⁸⁰:

- a) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore all'ammontare determinato ai sensi del medesimo art. 82, co. 5;
- b) assenza, nel nucleo, di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui agli artt. 9, 10 e 12 dello stesso decreto n. 104³⁸¹;
- c) possesso dei requisiti di cui ai co. 2, lett. a), c) e d), 2-bis e 3, dell'art. 82 del decreto n. 34.

Si applicano, in quanto compatibili, anche le ulteriori disposizioni contenute nello stesso art. 82 (art. 23, co. 4).

Tale ulteriore quota è stata concessa, nei limiti dello stanziamento finanziario, a fronte di domanda da presentare all'INPS, con le modalità imposte dallo stesso Istituto, entro il 15 ottobre 2020 (art. 23, co. 3).

b) Le quote-REM di novembre e dicembre 2020 (art.14,d.l. n. 137/2020)

In forza dell'art. 14, co. 1, d.l. n. 137/2020, i nuclei familiari che hanno ricevuto la quota REM prevista dal decreto n. 104 la ricevono nuovamente, nello stesso importo, per il mese di novembre 2020.

Sia per detto mese che per quello di dicembre, una singola quota pari all'ammontare calcolato in base all'art. 82, co. 5, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, del quale si è già detto, è altresì attribuita ai nuclei familiari in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

- a) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore all'ammontare determinato ai sensi del medesimo art. 82, co. 5;
- b) assenza, nel nucleo, di componenti che percepiscono o hanno percepito l'indennità di cui all'art. 15 dello stesso decreto n. 137³⁸²;
- c) possesso dei requisiti di cui ai co. 2, lett. a), c) e d), 2-bis e 3, dell'art. 82 del decreto n. 34.

Si applicano, in quanto compatibili, anche le ulteriori disposizioni contenute nello stesso art. 82 (art. 23, co. 4), nonché il consueto limite dello stanziamento finanziario.

Il termine di decadenza per presentare le domande all'INPS, con le modalità imposte dallo stesso Istituto, è stato fissato al 15 novembre 2020.

RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO PER INFEZIONE CONTRATTA DAI LAVORATORI

V. → *Infornio sul lavoro per infezione da coronavirus; → Salute e sicurezza sul lavoro. Quadro normativo e principi di riferimento e Protocolli anticontagio e linee guida*

RESPONSABILITÀ ERARIALE (ART. 21, D.L. N. 76, CONV. L. N. 120/2020)

In materia di responsabilità erariale a carico dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti, l'art. 21, d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020, è intervenuto sull'art. 1, co. 1, l. n. 20/1994: dopo la disposizione che, in quella norma, limita la responsabilità ai fatti ed alle

³⁸⁰ V. anche, più ampiamente, circ. INPS n. 102/2020.

³⁸¹ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi, rispettivamente H) Nuova indennità per i lavoratori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo e per altri lavoratori stagionali, J) Indennità giugno e luglio 2020 per i lavoratori marittimi e D) Indennità per i lavoratori sportivi.*

³⁸² → *Indennità-Covid per i mesi di marzo 2020 e successivi. H) Nuova indennità per i lavoratori del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo e per altri lavoratori stagionali.*

omissioni commessi con dolo o con colpa grave, ferma restando l'insindacabilità nel merito delle scelte discrezionali, viene inserito l'inciso ai sensi del quale «la prova del dolo richiede la dimostrazione della volontà dell'evento dannoso».

Il co. 2 dello stesso art. 21 ha inoltre disposto che, per i fatti commessi dalla data di entrata in vigore del decreto, e dunque dal 17 luglio 2020, e sino al 31 dicembre 2021, la suddette responsabilità «è limitata ai casi in cui la produzione del danno conseguente alla condotta del soggetto agente è da lui dolosamente voluta». Tuttavia, tale limitazione «non si applica per i danni cagionati da omissione o inerzia del soggetto agente»³⁸³.

RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

V. → *Trattamenti economici dei dipendenti pubblici.*

RIPETIZIONE DI INDEBITI (ART. 150, CO. 1, D.L. N. 34, CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 150, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, inserisce il co. 2-bis nell'art. 10, d.p.r. n. 917/1986 (TUIR), al fine di disciplinare il regime fiscale della restituzione degli indebiti pagamenti, già assoggettati a ritenuta fiscale alla fonte negli anni precedenti, ai sensi del co. 1, lett. d-bis, dello stesso articolo. Trattasi della norma che dichiara deducibili dal reddito le somme restituite al soggetto erogatore, se assoggettate a tassazione in anni precedenti, e che precisa sia che il relativo ammontare, in tutto o in parte non dedotto nel periodo d'imposta di restituzione, può essere portato in deduzione dal reddito dei periodi successivi; sia che, in alternativa, il contribuente può chiedere il rimborso dell'imposta corrispondente all'importo non dedotto, secondo modalità definite con decreto ministeriale.

L'art. 150, quindi, incide su una disciplina di carattere generale della restituzione degli indebiti pagamenti già assoggettati a ritenuta alla fonte, ancorché la sua rubrica sia espressamente intitolata alla «ripetizione dell'indebito su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto», e cioè a fattispecie che sicuramente sono comprese nella richiamata norma del TUIR, ma che non ne esauriscono l'ambito di applicazione.

Per ciò che attiene, poi, ai contenuti, il nuovo comma 2-bis dell'art. 10 TUIR innanzitutto dispone, a conferma di un indirizzo giurisprudenziale ormai praticamente consolidato, che le somme già assoggettate a ritenuta sono restituite «al netto della ritenuta subita», precisando altresì che le stesse «non costituiscono oneri deducibili».

La ritenuta dovrebbe essere, quindi, restituita dall'Agenzia delle entrate, che l'ha a suo tempo incassata.

Al proposito, tuttavia, il co. 2 dello stesso art. 150 prevede che ai sostituti spetti un credito d'imposta pari al 30% delle somme ricevute, utilizzabile senza limite di importo in compensazione, ai sensi dell'art. 17, d.lgs. n. 241/1997.

La disposizione lascia assai perplessi, in quanto l'importo di detto credito d'imposta viene stabilito in maniera fissa, e dunque a prescindere dall'ammontare della ritenuta effettivamente versata. Si consideri infatti che il 30% calcolato sulle somme restituite – e cioè sul “netto” – equivale all'incirca al 23% dell'importo “lordo”, e cioè all'aliquota minima applicabile per la tassazione separata³⁸⁴, mentre molte volte l'aliquota applicata è superiore.

Nel contempo, non vengono neppure abrogate le disposizioni del citato co. 1, lett. d-bis, art. 10 TUIR, il quale, come già ricordato, pone una disciplina diversa, che fa invece riferimento alla ritenuta effettivamente operata.

³⁸³ Per le responsabilità – compresa la responsabilità dirigenziale ex art. 21, co. 1, d.lgs. n. 165/2001 – per eventuali gravi irregolarità gestionali, ovvero rilevanti e ingiustificati ritardi nell'erogazione di contributi, in relazione ai piani, programmi e progetti relativi agli interventi di sostegno e di rilancio dell'economia nazionale, cfr. invece l'art. 22 dello stesso decreto n. 76.

³⁸⁴ Dato il lordo pari a 100, applicando detta aliquota il “netto” è infatti pari a 77; quindi, il 30% di 77 è pari a 23,1.

L'ultimo comma dello stesso art. 150 dispone infine che tale nuova disciplina si applica alle somme restituite dal 1° gennaio 2020, facendo «salvi i rapporti già definiti» al 19 maggio 2020, data di entrata in vigore del decreto n. 34.

Va, infine, segnalato che la norma riguarda i soli profili fiscali. Qualora pertanto vengano recuperate retribuzioni indebitamente versate, per le quali erano stati già pagati anche i contributi previdenziali, deve confermarsi che: (i) dette retribuzioni andranno restituite al netto anche delle ritenute effettuate per contributi a carico del lavoratore; (ii) il datore di lavoro potrà recuperare il totale dei contributi versati all'Ente previdenziale, comprensivo della quota a carico del lavoratore, nei limiti della prescrizione decennale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

V. anche → *Sorveglianza sanitaria dei lavoratori.*

Quadro normativo e principi di riferimento

La pandemia ha imposto di predisporre, in ogni ambiente, nuove e impegnative misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Anche per tale fondamentale profilo, tuttavia, il quadro normativo risulta particolarmente confuso, con una pluralità di fonti che si sovrappongono e talora si contraddicono, creando un complesso *mix* che peraltro vede coesistere e confondersi le regole specificamente dedicate ai rapporti e ai luoghi di lavoro e quelle riferite (o riferite anche) ai soggetti (es. utenti e clienti) che quegli stessi luoghi frequentano, ovvero all'intera collettività.

Tentando di ricostruire, per quanto possibile, gli interventi che incidono più direttamente (ancorché non esclusivamente) sui rapporti lavorativi, va innanzitutto considerato come la misura di prevenzione più radicale tra quelle adottate sia consistita nei provvedimenti di sospensione delle attività, contenuti nei numerosi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, che nel periodo del c.d. *lockdown* totale hanno imposto veri e propri divieti di accesso ai luoghi di lavoro, creando situazioni di oggettiva impossibilità di svolgere la prestazione, quantomeno nei casi nei quali non si sia potuto operare in modalità di → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza.*

Tali misure possono essere (e di fatto sono già state) replicate su scala ridotta, mediante i provvedimenti previsti dal d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020

A rigore, in tali casi il datore di lavoro sarebbe esonerato dall'obbligo retributivo; tuttavia, la questione nella pratica non sembra essere ancora emersa, in quanto tali situazioni sono state gestite con l'intervento degli → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.*

Per le attività che, invece, hanno continuato ad essere svolte, e per tutte le altre riprese al termine della sospensione, le norme di legge di cui appresso, e soprattutto i ripetuti decreti dal Presidente del Consiglio hanno richiesto una serie di misure, tra le quali si possono ricordare, pur a titolo esemplificativo:

- il massimo utilizzo del suddetto → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza;*
- l'incentivazione di → *Ferie e permessi;*
- il contingentamento degli ingressi e la limitazione degli spostamenti all'interno degli ambienti lavorativi e degli accessi agli spazi comuni;
- il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro;
- l'utilizzo di mascherine protettive³⁸⁵ e di altri idonei dispositivi di protezione individuale;
- l'adozione di numerose norme di prevenzione igienico-sanitarie;
- la sanificazione dei locali, da effettuare «anche utilizzando (...) ammortizzatori sociali»;

³⁸⁵ Sulle mascherine protettive, da utilizzare come DPI, v. anche quanto disposto dall'art. 16, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 e dall'art. 66-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, nonché le disposizioni indicate nel successivo paragrafo → *Discipline particolari.*

- e soprattutto il rispetto di → *Protocolli anti-contagio e linee guida*.

Si ritiene – non senza alcune voci contrarie – che il massiccio intervento in materia dei decreti del Presidente del Consiglio sia legittimato dall'art. 2, d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, che ha appunto demandato a detti provvedimenti l'attuazione delle numerose misure finalizzate a contenere il contagio, previste nell'ampia elencazione contenuta nell'art. 1 dello stesso decreto³⁸⁶.

Per ciò che più specificamente attiene alla concreta organizzazione e applicazione di dette misure all'interno dei luoghi di lavoro, ci si è innanzitutto domandati se, in relazione al rischio di contagio, i datori di lavoro debbano procedere ad una modifica del documento di valutazione dei rischi ex d.lgs. n. 81/2008.

La tesi che nega tale obbligo si basa sul rilievo per cui l'emergenza sanitaria non introduce un rischio specifico dell'attività lavorativa, ma un rischio generico³⁸⁷, che coinvolge tutti, indipendentemente dal lavoro svolto, e che va valutato non dal datore di lavoro bensì dall'Autorità pubblica: detta valutazione, di conseguenza, non andrebbe effettuata nel DVR.

Tale soluzione è, però, tutt'altro che pacifica; e comunque non può essere applicata alle attività lavorative che, in relazione alle caratteristiche proprie, presentino un rischio di contagio più rilevante di quello che ricade su tutta la popolazione, e dunque un rischio definibile come specifico, o quantomeno generico aggravato: l'esempio tipico è rappresentato dal personale medico e sanitario, per il quale quello del contagio da CODIV-19 rappresenta un tipico rischio biologico ai sensi d.lgs. n. 81/2008, che come tale va sicuramente valutato dal DVR.

Negli altri casi non sembra comunque dubitabile che nei confronti di tale rischio – a prescindere da fatto che questo sia o meno costituisca o meno oggetto delle discipline del d.lgs. n. 81/2008, ivi comprese quelle relative al DVR³⁸⁸ – gravi pur sempre in capo al datore di lavoro l'obbligo generale di sicurezza ex art. 2087 c.c., come d'altronde espressamente riconosciuto dall'art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020³⁸⁹.

Si impone dunque ad ogni datore di lavoro di verificare le condizioni di rischio da contagio concretamente esistenti all'interno dell'ambiente di lavoro e, quindi, di attuare tutte le misure che, altrettanto concretamente, si rendano necessarie per prevenire il contagio stesso.

La complessità del quadro normativo esistente, ma anche le incertezze in ordine alle caratteristiche del virus e alle modalità di trasmissione, hanno tuttavia evidenziato la difficoltà di individuare i limiti di operatività di tali obblighi.

Come noto, quella imposta dall'art. 2087 c.c. è un'obbligazione "aperta", che come tale vincola il datore non solo a rispettare le specifiche regole "nominate" dalle varie normative, ma anche ad adottare tutte quelle «misure» che – pur "innominate", e cioè non previste da alcuna normativa – possano comunque considerarsi «secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica ... necessarie a tutelare» i lavoratori.

³⁸⁶ Nei casi di estrema necessità e urgenza l'art. 2, co. 2-3, consente di intervenire anche con ordinanza del Ministro della salute ex art. 32, l. n. 833/1978; sulle possibilità e i limiti di intervento dei Presidenti delle regioni v. l'art. 3 dello stesso decreto legge. A conferma v. anche l'art. 1, co. 14-16, d.l. n. 33, conv. l. n. 74/2020 (→ *Protocolli anticontagio e linee-guida*).

³⁸⁷ Per tale qualificazione – ma senza prendere posizione sulla questione – v. anche i Protocolli 14 marzo e 24 aprile 2020 (→ *Protocolli anticontagio e linee-guida*), nonché nota INL 13 marzo 2020 n. 13.

³⁸⁸ Dagli esiti del complesso dibattito sorto sulla questione, alla quale qui può solo accennarsi, dipendono comunque conseguenze giuridiche assai rilevanti, ad esempio in termini di individuazione delle sanzioni applicabili ai datori di lavoro inadempimenti, di applicabilità delle procedure di cui all'art. 301 d.lgs. n. 81/2008 e della prescrizione ex artt. 20 e ss. d.lgs. n. 758/1994, nonché di individuazione degli organi competenti per la vigilanza e l'irrogazione delle sanzioni suddette.

³⁸⁹ Il quale espressamente dispone che «ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. ...»; sulla norma v. quanto osservato nel prosieguo e nei paragrafi successivi.

A fronte delle incertezze sulle caratteristiche e sulle modalità di azione e trasmissione del coronavirus, che hanno diviso anche la comunità scientifica, tale carattere “aperto” dell’obbligazione rischia in effetti di rendere quantomai incerta la definizione dei suoi contenuti e, di conseguenza, anche i confini della responsabilità – civile e penale – imputabile al datore, nei casi di infezione contratta nei luoghi di lavoro³⁹⁰.

E’ appunto finalizzato a rendere più certi tali confini il già citato art. 29-bis. d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, il quale testualmente richiede che detto obbligo venga adempiuto «mediante l’applicazione delle prescrizioni contenute» nei → *Protocolli anticontagio e linee guida*, nei quali, in effetti, allo stato è contenuta la maggior parte delle regole da attuare negli ambienti lavorativi.

Accanto a tali documenti continuano poi ad operare anche le numerose norme sparse nel ginepraio di leggi e regolamenti, dei quali si tenta di dar conto nel presente elaborato, e il cui rispetto è certamente imposto al datore di lavoro.

Gli obblighi dei quali si discute operano, come ricorda lo stesso art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, anche nei confronti delle pubbliche amministrazioni, le quali devono attenersi, oltre che al rispetto delle discipline generali, anche dei Protocolli, delle linee-guida e delle altre disposizioni specificamente riferite al settore pubblico e alle sue singole articolazioni.

Tra le norme di legge, vanno in primo luogo ricordate quelle contenute nell’art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, e nell’art. 263, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020³⁹¹, il quale, tra l’altro, ha espressamente ribadito che le pubbliche amministrazioni «si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità» (co. 2).

Per ciò che specificamente attiene alla presenza dei dipendenti pubblici negli uffici esteri, il co. 4 dello stesso art. 263 prevede infine che questa «è consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali ... fermo restando l’obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l’utilizzo dei dispositivi di protezione individuali».

Protocolli anticontagio e linee guida

a) In generale e in rapporto all’obbligo di sicurezza e alle responsabilità del datore di lavoro

Come anticipato, i Protocolli anticontagio costituiscono atti fondamentali per l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione all’interno dei luoghi di lavoro, il cui valore normativo è ormai espressamente affermato dalle discipline emergenziali.

Il d.p.c.m. 11 marzo 2020, nel raccomandare l’adozione, all’interno dei luoghi di lavoro, di detti protocolli, aveva disposto che, per le attività produttive, si favorissero le intese tra organizzazioni datoriali e sindacati (art. 1, n. 9).

L’art. 1, co. 3, d.p.c.m. 22 marzo 2020, e l’art. 2, co. 10, d.p.c.m. 10 aprile 2020, hanno imposto a tutte le imprese la cui attività non era stata sospesa il rispetto del Protocollo 14 marzo 2020, sottoscritto a livello nazionale da Governo e Parti sociali, che aveva dettato le regole fondamentali per l’adozione di idonee misure di prevenzione.

Il → *Protocollo 24 aprile 2020*, che aggiorna quello precedente dal 14 marzo, nonché quello di pari data sottoscritto per i settori dei cantieri e quello del 20 marzo 2020 sottoscritto per il settore del trasporto e della logistica, sono quindi stati incorporati, come allegati, nel d.p.c.m. 26 aprile 2020, che ne ha imposto il rispetto per le attività imprenditoriali non sospese o riprese, precisando che la mancata applicazione, «che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell’attività sino al ripristino delle condizioni di sicu-

³⁹⁰ E’ comunque incontestabile che i presupposti di tale responsabilità sono diversi da quelli che operano ai fini della tutela assicurativa apprestata in caso di → *Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus*.

³⁹¹ Su tali norme v. più ampiamente → *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici*; → *Ferie e permessi*; → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza*.

rezza» (art.2, co. 6).

Nel contempo, l'art. 1, co. ii), dello stesso provvedimento ha raccomandato che anche per le attività professionali «siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio».

In modo del tutto analogo hanno proceduto i successivi d.p.c.m. 17 maggio 2020 e 11 giugno 2020, che hanno nuovamente allegato il → *Protocollo 24 aprile 2020* e quelli per i cantieri e per il settore del trasporto e della logistica (il rispetto dei quali è nuovamente ed espressamente imposto dall'art. 2 di entrambi i provvedimenti), nonché ulteriori Protocolli e linee-guida, che intervengono non solo per varie attività economiche, ma anche per quelle ricreative, sociali e di culto.

Si sono poi succeduti, confermando il Protocollo del 24 aprile e, a seconda dei casi, confermando ovvero modificando gli altri protocolli e le linee-guida, gli ulteriori d.p.c.m. 14 luglio 2020, 7 agosto 2020, 7 settembre 2020, 13, 18 e 24 ottobre 2020.

Prescrizioni specifiche e rinvii all'adozione e al rispetto di protocolli e linee-guida ulteriori rispetto a quelli allegati, sono poi contenuti nel testo dei suddetti provvedimenti: al riguardo si veda – ma solo a titolo di esempio – quanto di volta in volta disposto per le attività sportive, i musei e gli altri luoghi della cultura, le attività educative, le scuole e le università, le attività inerenti i servizi alla persona, le già citate attività professionali, etc.

Ulteriori rinvii sono contenuti in norme di legge³⁹².

Il valore normativo di tali documenti è espressamente riconosciuto dall'art. 1, co. 14, d.l. n. 33, conv. l. n. 74/2020, ai sensi del quale «Le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'art. 2», d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020: e cioè, appunto, mediante i suddetti d.p.c.m., o con i provvedimenti che possano essere adottati dalle Regioni ai sensi del successivo co. 16.

Il co. 15 dello stesso art. 1 conferma inoltre che «Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al co. 14 che non assicura adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza».

Va comunque ribadito che i contenuti di tutti i suddetti Protocolli e linee-guida, pur avendo valore cogente, devono essere sempre concretamente ed effettivamente adattati e adottati, con modalità che ogni datore di lavoro deve definire, in base alle concrete caratteristiche delle singole attività e degli ambienti nei quali queste si svolgono.

In tal senso va inteso il già richiamato art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, il quale dispone che «ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso ... sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'art 1, co. 14, d.l. 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

A questo proposito, va anche dato atto dell'esistenza di Protocolli operanti a livello di singoli settori produttivi e comparti di contrattazione, nonché a livello territoriale e aziendale: anche questi, dunque, acquistano concreta rilevanza nei relativi ambiti applicativi.

³⁹² Alcune di tali norme sono richiamate nel successivo paragrafo → *Discipline particolari*.

Va infine ricordato che, come già rilevato da alcune pronunce giurisprudenziali, il mancato rispetto dei Protocolli condivisi con le OO.SS., oltre ad esporre il datore di lavoro alle conseguenze delle quali si è detto, può anche configurarsi quale condotta antisindacale.

b) Protocollo 24 aprile 2020.

Tale Protocollo, già allegato al d.p.c.m. 24 aprile, e confermato dai decreti successivi (v. precedente paragrafo a)³⁹³ può considerarsi il “testo-base” per la definizione e l’attuazione delle misure di prevenzione negli ambienti di lavoro di tutte le «attività produttive industriali e commerciali» (così l’art. 2 di detto decreto, ribadito dai decreti successivi).

Il documento, dopo aver qualificato quello da contagio come un «rischio biologico generico», e dopo aver ribadito la necessità di adottare, nei luoghi di lavoro, le misure previste dai vari decreti, chiede a tutti i datori di lavoro di attivare anche le «ulteriori misure di precauzione di seguito elencate, da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali ...».

Dette misure sono quindi individuate in 13 punti dei quali qui si riporta l’intitolazione, rinviando, per un più approfondito esame, al testo del documento:

1. Informazione.
2. Modalità di ingresso in azienda.
3. Modalità di accesso dei fornitori esterni.
4. Pulizia e sanificazione in azienda.
5. Precauzioni igieniche personali.
6. Dispositivi di protezione individuale.
7. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...).
8. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi).
9. Gestione entrata e uscita dei dipendenti.
10. Spostamenti interni, riunioni, eventi esterni e formazione.
11. Gestione di una persona sintomatica in azienda.
12. Sorveglianza sanitaria / medico competente / RLS.
13. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione.

Discipline particolari

a) Lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale e mascherine chirurgiche

Ai sensi dell’art. 16, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, sino al termine dello → *Stato di emergenza*³⁹⁴, per i lavoratori «oggettivamente» impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di 1 mt. possono essere utilizzati come DPI mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall’art. 5-bis, co. 3, dello stesso decreto. È autorizzato l’utilizzo di mascherine filtranti prive di marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull’immissione in commercio³⁹⁵.

La disposizione si applica anche a «tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e non» e ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (così il testo modificato dall’art. 66, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).

³⁹³ Il testo aggiorna quello del precedente Protocollo sottoscritto il 14 marzo 2020.

³⁹⁴ L’efficacia della disposizione, inserita nell’Allegato al d.l. n. 83, conv. l. n. 190/2020 (n. 11), come modificato dall’art. 1, d.l. n. 125/2020, è stata prorogata al 31 dicembre 2020.

³⁹⁵ Su dette mascherine, nonché sugli altri DPI, v. anche il co. 2 dello stesso art. 16, nonché art. 66-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

b) Pratiche e attrezzature medico-radiologiche (art. 39, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

L'art. 39, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, ha disciplinato le misure di sicurezza e le procedure semplificate da adottare sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*³⁹⁶, ai fini della tutela dai rischi di esposizione da radiazioni ionizzanti, nell'esecuzione delle nuove pratiche medico-radiologiche avviate per la gestione dell'emergenza stessa presso le strutture sanitarie, e per l'utilizzazione di attrezzature radiologiche mobili.

c) Profilassi per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 73-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'art. 73-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha previsto l'adozione di specifiche misure e linee guida, a tutela della salute del suddetto personale.

d) Strutture per anziani e soggetti fragili (art. 1-ter, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 1-ter, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, dispone che il Comitato tecnico-scientifico di cui all'ord. Capo Protez. civile n. 630/2020, emani linee guida e protocolli, a tutela della salute sia delle persone ospitate e ricoverate, sia del personale addetto, per la gestione dell'emergenza nelle residenze sanitarie assistite e nelle altre strutture che erogano servizi di carattere sanitario, socio-sanitario, riabilitativo, socio-educativo, socio-occupazionale e socio-assistenziale per anziani, persone con disabilità, minori, persone affette da tossicodipendenza o per altri soggetti in condizione di fragilità. Tali strutture sono equiparate ai presidi ospedalieri, ai fini dell'accesso, con massima priorità, alle forniture di dispositivi di protezione individuale e di ogni altro dispositivo utile alla gestione e al contenimento dell'emergenza epidemiologica.

e) Quarantena precauzionale: deroghe (art. 14, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'art. 14, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, dispone l'inapplicabilità della quarantena precauzionale prevista per i «soggetti che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva o rientrano da aree ubicate al di fuori del territorio italiano» (art. 1, co. 2, lett. d) d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020) nei confronti di: operatori sanitari; operatori dei servizi pubblici essenziali; dipendenti delle imprese operanti nell'ambito della produzione e dispensazione dei farmaci e dei dispositivi medici e diagnostici nonché delle relative attività di ricerca e della filiera integrata per i subfornitori.

Tali lavoratori sono comunque sottoposti a sorveglianza sanitaria e «sospendono l'attività nel caso di sintomatologia respiratoria o esito positivo per Covid-19».

f) Uffici giudiziari

Specifiche misure organizzative finalizzate a prevenire il contagio da COVID-19 devono essere adottate per lo svolgimento delle attività presso gli uffici giudiziari³⁹⁷.

g) Dispositivi di protezione individuali

Procedure semplificate sono state previste per la produzione, l'importazione e la validazione di mascherine chirurgiche e altri dispositivi di protezione individuali (artt. 5-bis e 15, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 66-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020).

Stanziamenti e agevolazioni per l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto al contagio.

Tra le numerose norme che, tra le pieghe dei vari provvedimenti, sono finalizzate a finan-

³⁹⁶ La norma non è stata inclusa nell'Allegato al d.l. n. 83, conv. l. n. 190/2020: la sua efficacia si è quindi esaurita al 31 luglio 2020.

³⁹⁷ → *Processo civile. Cause di lavoro e previdenza; → Processo pensionistico avanti alla Corte dei conti.*

ziare, o comunque agevolare l'attuazione in luoghi di lavoro di misure di prevenzione e contrasto al contagio, si possono qui richiamare (pur senza pretesa di esaustività) quelle che prevedono:

- l'utilizzazione di risorse dell'INAIL per finanziare acquisti di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale effettuati da imprese e enti del terzo settore (art. 43, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 77, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020), e l'attuazione, da parte di imprese artigiane, agricole e agrituristiche, e di imprese sociali ex d.lgs. n. 112/2017, dei *→ Protocolli anticontagio* (art. 95, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
- i crediti di imposta per le spese sostenute a fini di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro, acquisti di dispositivi di protezione e altri dispositivi utili, adeguamenti dei processi produttivi e degli ambienti di lavoro, sostenuti da soggetti esercenti attività d'impresa, d'arte o professione, ovvero da associazioni, fondazioni e altri enti privati, compresi quelli del terzo settore (art. 64, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; artt. 120 e 125, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020);
- la destinazione di parte delle risorse statali già stanziati per il rinnovo del materiale automobilistico e ferroviario, ai fini della predisposizione di misure di contenimento del rischio epidemiologico per i passeggeri e il personale viaggiante nel trasporto pubblico locale (art. 200, co. 8, d.l. n. 34/2020);
- gli ulteriori stanziamenti previsti dal d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 per garantire la sicurezza sia degli utenti che del personale nei servizi della motorizzazione e presso i Provveditorati interregionali alle opere pubbliche (art. 209), il Corpo delle Capitanerie di porto - Guardia costiera (art. 211, co. 1), gli uffici giudiziari e le varie articolazioni del Ministero della giustizia e dell'amministrazione penitenziaria (art. 219), le istituzioni scolastiche statali e il Ministero dell'istruzione (artt. 231 e 235); nonché quelli per la tutela del personale delle Forze di Polizia (art. 37, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020);
- le risorse destinate alle opere di pulizia straordinaria negli ambienti scolastici e all'acquisto di dispositivi di protezione individuali in favore di personale e studenti (art. 77, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020);
- gli stanziamenti finalizzati a sostenere l'attuazione delle misure di contenimento previste per il settore del trasporto pubblico locale e regionale, anche in relazione alle esigenze del trasporto scolastico (art. 44 d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020).

SANZIONI AMMINISTRATIVE (ART. 103, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

Il co. 6-bis dell'art. 103, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020 il termine di prescrizione di cui all'art. 28, l. n. 689/1981, relativo ai «provvedimenti ingiuntivi» aventi ad oggetto sanzioni amministrative, «emessi in materia di lavoro e legislazione sociale»³⁹⁸.

Per il medesimo periodo è stato sospeso anche il termine per la contestazione degli illeciti, previsto dall'art. 14 della stessa legge n. 689.

SGRAVI CONTRIBUTIVI

V. → *Agevolazioni contributive*

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

V. anche → *Contratto a termine*.

³⁹⁸ Nota INL 3 giugno 2020.

Proroghe e rinnovi in deroga al d.lgs. n. 81/2015

Trovano applicazione anche alla somministrazione le deroghe alle discipline del d.lgs. n. 81/2015, consentite dall'art. 19-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ai datori di lavoro che accedono alle integrazioni salariali cui agli artt. da 19 a 22, d.l. n. 18/2020.

E' invece dubitabile l'applicabilità delle ulteriori deroghe previste dell'art. 93, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

Sui contenuti di entrambe le norme si rinvia a quanto già illustrato con riferimento al contratto a termine³⁹⁹.

Superamento del limite massimo di 24 mesi di utilizzazione del lavoratore in missione (art. 8, co. 1-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

L'art. 8, co. 1-bis, d.l. n. 104/2020, introdotto dalla legge n. 126 di conversione, dispone che, in caso di contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare il lavoratore somministrato, superando il limite massimo di 24 mesi, anche non continuativi, imposto dal d.lgs. n. 81/2015, qualora l'agenzia di somministrazione «gli abbia comunicato» l'assunzione a tempo indeterminato del dipendente.

Ciò avviene – precisa la norma, che così interviene esplicitamente anche sulla questione delle conseguenze del superamento di detto limite temporale – senza che si «determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato».

La nuova disposizione «ha efficacia sino al 31 dicembre 2021».

Sospensione dell'attività e forzosa proroga del termine

Anche per le somministrazioni a tempo determinato l'art. 93, co. 1-bis, aveva imposto la proroga automatica del termine, per «una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19».

Su tale norma, abrogata dal d.l. n. 104/2020, egualmente si rinvia a quanto già illustrato con riferimento ai contratti a termine⁴⁰⁰.

Somministrazione irregolare (art. 80-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Non è affatto legato all'emergenza l'art. 80-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, intervenuto sull'art. 38, co. 3, d.l. n. 81/2015, ai sensi del quale, in caso di somministrazione irregolare, «tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione».

Secondo l'«interpretazione autentica» imposta dalla nuova norma, tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro indicati dal suddetto art. 38, co. 3, *non* è compreso il licenziamento.

Deve dunque ritenersi che l'utilizzatore non possa opporre al lavoratore il recesso eventualmente disposto dal somministratore; e che pertanto, da parte sua, il lavoratore non abbia l'onere di impugnare detto atto nei confronti dell'utilizzatore, nei confronti del quale intenda agire per reclamare gli effetti della somministrazione irregolare.

Tuttavia, per poter reclamare detti effetti il lavoratore rimane pur sempre soggetto al doppio termine decadenziale previsto dall'art. 39 dello stesso decreto n. 81 (60 giorni per

³⁹⁹ → Contratto a termine, Proroghe e rinnovi in deroga al d.lgs. n. 81/2015.

⁴⁰⁰ → Contratto a termine. Sospensione dell'attività e forzosa proroga del termine.

l'impugnazione stragiudiziale, e 180 per l'azione giudiziale) «decorrente dalla data in cui (...) ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore».

Di conseguenza, l'impatto concreto della suddetta «interpretazione autentica» appare, tutto sommato, limitato.

SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI

Il punto 13 del Protocollo 24 aprile 2020⁴⁰¹ ha raccomandato la prosecuzione della sorveglianza sanitaria in azienda, che deve essere svolta nel rispetto delle indicazioni provenienti dal Ministero della salute.

Tale sorveglianza assume poi particolare rilievo, per l'individuazione di situazioni di "fragilità" personale che possono ricorrere per particolari condizioni patologiche, eventualmente aggravate dall'età del lavoratore⁴⁰², a fronte delle quali, qualora non operino le varie norme che hanno consentito al lavoratore di assentarsi o di richiedere di lavorare in modalità agile⁴⁰³, è necessario adottare misure di prevenzione specifiche.

Sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori fragili (art. 83, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

L'art. 83, d.l. n. 34, conv. l. 77/2020, ha disposto che – per il periodo di durata dello Stato di emergenza, e cioè sino al 31 dicembre 2020⁴⁰⁴, e fermo comunque quanto previsto dalla disciplina generale di cui all'art. 41, d.l. n. 81/2008 – i datori di lavoro pubblici e privati assicurano una sorveglianza sanitaria eccezionale in favore dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, 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. Le pubbliche amministrazioni provvedono con le risorse previste a legislazione vigente (co. 1).

L'inidoneità alla mansione accertata a seguito di tale sorveglianza sanitaria non può essere causa di recesso dal rapporto (co. 3).

Per i datori di lavoro che, ex art. 18, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008, non sono tenuti alla nomina del medico competente, è stata prevista la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale o, in alternativa, di chiedere ai servizi territoriali dell'INAIL di provvedere a detta sorveglianza eccezionale mediante i propri medici del lavoro; un decreto interministeriale, da adottare previo parere della Conferenza permanente Stato / Regioni, definisce la tariffa applicabile alle prestazioni di tali medici dell'Istituto, ai quali non si applicano gli artt. 25, 39, 40 e 41 del decreto n. 81 (co. 2).

Sorveglianza sanitaria nel settore agricolo (art. 78, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

I commi da 2-sexies a 2-decies dell'art. 78, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, introducono semplificazioni negli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori agricoli a tempo determinato e stagionali, prevedendo anche la possibilità che gli enti bilaterali e gli organismi paritetici di settore stipulino con le aziende sanitarie locali convenzioni per l'effettuazione delle visite mediche.

⁴⁰¹ → *Salute e sicurezza sul lavoro. Protocolli anticontagio e linee guida.*

⁴⁰² V. circ. Min. salute 4 settembre 2020, per la quale la sola età non è sufficiente a configurare una situazione di fragilità.

⁴⁰³ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza; → Malattia e assenze equiparate.*

⁴⁰⁴ L'art. 37-ter, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ha inserito la norma nell'Allegato al d.l. n. 83, conv., l. n. 124/2020, come modificato dal d.l. n. 125/2020.

STATO DI EMERGENZA

Durata

Lo stato di emergenza epidemiologica-sanitaria, dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020⁴⁰⁵, era stato inizialmente disposto per un periodo di 6 mesi, e dunque doveva cessare al 31 luglio 2020.

Detto termine è stato recepito dall'art. 1, d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, il quale, appunto in relazione a detto stato di emergenza, ha attribuito al Presidente del Consiglio gli eccezionali poteri di decretazione ivi previsti.

Il termine è stato prorogato al 15 ottobre 2020 con la successiva delibera del Consiglio dei Ministri 29 luglio 2020⁴⁰⁶ e, quindi, con l'art. 1, d.l. 83, conv. l. n. 124/2020.

Successivamente alla delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020⁴⁰⁷, l'art. 1, d.l. n. 125/2020, ha nuovamente prorogato il termine contenuto nell'art. 1, c. 1, d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, al 31 gennaio 2021.

Detta data, tuttavia, non costituisce più il riferimento per le ulteriori, numerose norme, che pure hanno fatto espresso riferimento alla durata di detto stato di emergenza.

Termine di efficacia delle disposizioni che rinviando alla durata dello stato di emergenza.

Il riferimento alla durata dello stato di emergenza è stato inserito in un gran numero di norme, al fine di definirne il limite temporale di efficacia.

Tuttavia, le proroghe delle quali si è detto nel paragrafo precedente non hanno comportato un generalizzato differimento di detta efficacia.

L'art. 1, d.l. n. 83, conv. l. n. 124/2020, come modificato dall'art. 1, d.l. n. 125/2020, ha infatti previsto che:

- solo per le norme elencate dall'Allegato al co. 3, il termine di efficacia è differito al 31 dicembre 2020⁴⁰⁸, e dunque a data precedente quella da ultimo prevista dall'art. 1 del decreto n. 19⁴⁰⁹; si precisa inoltre che detto differimento si attua «nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente» (co. 3);
- per tutte le altre norme, non richiamate dal suddetto Allegato, i termini «previsti ... connessi o correlati alla cessazione dello stato di emergenza» non vengono modificati: per queste, dunque, la data di riferimento rimane quella del 31 luglio 2020.

TERMINI DEGLI ADEMPIMENTI E DEI PAGAMENTI RELATIVI AI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI.

Le norme di seguito elencate hanno differito i termini previsti per l'adempimento delle obbligazioni relative ai contributi previdenziali, ivi compresi i premi INAIL.

Tali disposizioni non si considerano applicabili ai contributi imposti dai contratti collettivi, che l'INPS riscuote per conto dei soggetti indicati dai contratti stessi, e che pertanto vanno pagati alle normali scadenze, dandone evidenza nei modelli UNIEMENS⁴¹⁰.

⁴⁰⁵ GU 1° febbraio 2020 n. 26.

⁴⁰⁶ GU 30 luglio 2020 n. 190

⁴⁰⁷ GU 7 ottobre 2020 n. 248.

⁴⁰⁸ La data, già fissata dal decreto n. 83 al 15 ottobre, è stata così differita dall'art. 1, co. 3, lett. a), d.l. n. 125/2020.

⁴⁰⁹ Sono inoltre fatte salve le diverse date indicate, per particolari disposizioni, nell'Allegato medesimo.

⁴¹⁰ Mess. INPS n. 1946/2020. Per il settore agricolo v. però mess. INPS n. 3407/2020.

A) Differimento della scadenza del 16 marzo 2020 per tutti i pagamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni (art. 60, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 21, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

Tutti i versamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni, inclusi quelli per contributi previdenziali e premi INAIL, in scadenza il 16 marzo 2020, sono stati automaticamente prorogati dapprima al 20 marzo (art. 60, d.l. n. 18, conv. l. n. 77/2020) e poi al 15 aprile 2020 (art. 21, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020).

La norma, per il suo carattere generale e residuale, si applica alle sole fattispecie non regolate da altre specifiche disposizioni, che egualmente prorogano termini di pagamento.

B) Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle “zone rosse” – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020 (art. 5, d.l. n. 9/2020)

L'art. 5, d.l. n. 9/2020, ha sospeso, per tutti i soggetti collocati nei Comuni individuati dall'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti di contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi in scadenza dal 23 febbraio al 30 aprile 2020.

Il decreto è decaduto, ma i suoi effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, l. n. 27/2020, che, come modificato dall'art. 126, d.l. 34, conv. l. n. 77/2020, ha richiesto il pagamento in unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante 4 rate mensili di pari importo, la prima delle quali scadente il 16 settembre 2020⁴¹¹.

E' quindi intervenuto l'art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, ai sensi del quale i versamenti possono essere effettuati, per un importo pari al 50%, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, ovvero mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020. Il restante 50% può invece essere versato mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con pagamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021⁴¹².

C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 (art. 61, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).

L'art. 61, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020⁴¹³, ha sospeso i termini relativi agli adempimenti e versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL (nonché ai versamenti delle ritenute alla fonte operate dai sostituti d'imposta e all'IVA), in favore dei seguenti soggetti⁴¹⁴, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativi in Italia:

- a) imprese turistico-ricettive, agenzie di viaggio e turismo e tour operator;
- b) federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche; soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;
- c) soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, discoteche, sale da ballo, night-club, sale da gioco e biliardi;

⁴¹¹ Il d.l. n. 9/2020 aveva invece previsto che i pagamenti venissero effettuati a far data dal 1° maggio 2020, anche mediante rateizzazione, fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo.

⁴¹² Mess. INPS n. 3882/2020.

⁴¹³ Il testo modificato dalla legge di conversione di fatto ricomprende anche i differimenti già disposti dall'art. 8, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dalla medesima l. n. 27. Sulla disciplina v. mess. INPS n. 2162/2020.

⁴¹⁴ Per indicazioni sui beneficiari v. circ. INAIL n. 21/2020 e circ. INPS n. 64/2020.

- d) soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati;
- e) soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;
- f) soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;
- g) soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;
- h) soggetti che gestiscono asili nido e servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi educativi e scuole per l'infanzia, servizi didattici di primo e secondo grado, corsi di formazione professionale, scuole di vela, di navigazione e di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;
- i) soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;
- l) aziende termali di cui alla l. n. 323/2000 e centri per il benessere fisico;
- m) soggetti che gestiscono parchi di divertimento o parchi tematici;
- n) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali;
- o) soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie, ski-lift;
- p) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare;
- q) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
- r) soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica;
- s) esercenti di librerie non ricomprese in gruppi editoriali dagli stessi direttamente gestite;
- t) ONLUS di cui all'art. 10, d.lgs. n. 460/1997, iscritte negli appositi registri, organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali e delle province autonome di cui alla l. n. 266/1991, associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle province autonome di cui all'art. 7, l. n. 383/2000, che esercitano, in via esclusiva o principale, una o più attività di interesse generale previste dall'art. 5, co. 1, d.lgs. n. 117/2017.

La sospensione ha interessato i contributi dovuti dal 2 marzo al 30 aprile 2020⁴¹⁵.

Gli importi avrebbero dovuto essere versati in unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o in 4 rate mensili di pari importo, la prima delle quali scadente il 16 settembre 2020 (co. 4, modificato dall'art. 127, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)⁴¹⁶. E' però intervenuto l'art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha previsto i nuovi termini di pagamento, dei quali si è già detto⁴¹⁷.

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

L'INPS ha ritenuto la sospensione applicabile⁴¹⁸:

- alla quota di contributi a carico dei lavoratori, anche se trattenuta in busta paga;

⁴¹⁵ Così conferma anche l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020. Per il più ampio periodo concesso ad alcuni dei soggetti di cui alla lett. b) v. però → D) *Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo*.

⁴¹⁶ Il testo originario dell'art. 61 e l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, prevedevano il pagamento in unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di maggio 2020».

⁴¹⁷ → B) *Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle "zone rosse" – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020*.

⁴¹⁸ Circ. n. 52/2020, emanata nel vigore del testo originario, ma riferibile anche a quello definitivo; v. anche circ. n. 64/2020.

- al termine di 3 mesi, assegnato dagli atti di accertamento di violazione ex art. 2, co. 1-bis, d.l. n. 463/1983, conv. l. n. 638/1983.
- alle quote di TFR da versare al Fondo tesoreria;
- ai versamenti dei piani di rateazione dei debiti contributivi e alle note di rettifica, nonché agli atti di recupero da accertamento amministrativo o di vigilanza;
- al termine di decadenza semestrale previsto per la richiesta di rimborso / conguaglio delle integrazioni salariali anticipate del datore di lavoro ex art. 7, co. 3, d.lgs. n. 148/2015.

D) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo – Scadenze 2 marzo / 31 maggio 2020 (art. 61, co. 5, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Alle federazioni sportive nazionali, agli enti di promozione sportiva, alle associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, di cui all'art. 61, co. 2, lett. b), d.l. n. 18/2020, la sospensione prevista dalla norma⁴¹⁹ si applica sino al 30 giugno 2020.

I versamenti avrebbero dovuto essere effettuati in unica soluzione al 16 settembre 2020, o in 4 rate mensili di pari importo, la prima della quali scadente il 16 settembre 2020 (art. 61, co. 5, modificato dall'art. 127, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)⁴²⁰. Anche in questo caso è intervenuto l'art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha previsto i nuovi termini di pagamento, dei quali si è già detto⁴²¹.

E) Sospensione dei termini di pagamento per le imprese florovivaistiche – Scadenze 2 marzo / 15 luglio 2020 (art. 78, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).

Alle imprese del settore florovivaistico la sospensione prevista dall'art. 61, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020⁴²², si applica sino al 15 luglio 2020 e i versamenti si sarebbero dovuti effettuare in unica soluzione entro il 31 luglio 2020 o, in alternativa, in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di luglio 2020» (art. 78, co. 2-quinquiesdecies, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)⁴²³. Opera tuttavia l'ulteriore differimento previsto dal citato art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, del quale si è detto.

F) Sospensione degli adempimenti e versamenti fiscali e contributivi per imprese, artisti e professionisti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro – Scadenze 8 / 31 marzo 2020 (art. 62, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa in Italia, i quali:

- a) nel periodo d'imposta precedente a quello di entrata in vigore del decreto n. 18/2020 hanno percepito ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro,
 - b) o, indipendentemente dal volume dei ricavi o compensi percepiti, hanno il domicilio fiscale, la sede legale o operativa nelle province di Bergamo, Cremona, Lodi e Piacenza,
- l'art. 62, co. 2, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, ha sospeso i versamenti da autoliquidazione

⁴¹⁹ → C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.

⁴²⁰ Il testo originario e l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, prevedevano la sospensione sino al 31 maggio e il pagamento entro il 30 giugno 2020 o, in alternativa, in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di giugno 2020».

⁴²¹ → B) Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle “zone rosse” – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020.

⁴²² → C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.

⁴²³ Mess. INPS n. 2162/2020; circ. n. 64/2020.

che scadono nel periodo compreso tra l'8 e il 31 marzo 2020, relativi ai contributi previdenziali e assistenziali e premi INAIL (nonché alle ritenute alla fonte e all'Iva).

La sospensione, riferibile ai contribuenti privati, si applica anche ai versamenti da questi dovuti per eventuale personale iscritto nelle gestioni previdenziali dei lavoratori pubblici⁴²⁴.

L'INPS ha evidenziato che, a differenza di quanto previsto dall'art. 61⁴²⁵, la disposizione «non sospende gli adempimenti informativi, ma soltanto i versamenti» scadenti nell'arco temporale indicato⁴²⁶.

Pertanto, in questo caso la sospensione non si applica al termine di decadenza imposto al datore di lavoro dall'art. 7, co. 3, del d.lgs n. 148/2015, per la richiesta di rimborso / conguaglio delle integrazioni salariali anticipate⁴²⁷.

I versamenti sospesi avrebbero dovuto essere effettuati al 16 settembre 2020 o in 4 rate mensili di pari importo, la prima della quali scadente il 16 settembre 2020 (co. 5, modificato dall'art. 127, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)⁴²⁸. Anche in questo caso è intervenuto l'art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha previsto i nuovi termini di pagamento, dei quali si è già detto⁴²⁹.

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

G) Sospensione dei versamenti fiscali e contributivi – Scadenze aprile / maggio 2020 (art. 18, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

In favore dei soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in Italia, per i mesi di aprile e maggio 2020, l'art. 18, co. 1 e 2, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, ha sospeso i termini per i versamenti in autoliquidazione dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL (nonché quelli relativi alle ritenute alla fonte e all'Iva), nelle fattispecie di seguito indicate⁴³⁰.

- a) Soggetti che hanno fruito di compensi o ricavi non superiori a 50 milioni, nell'anno di imposta precedente quello in corso, qualora abbiano subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di marzo 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta, e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta⁴³¹.
- b) Per i soggetti con compensi o ricavi superiori a 50 milioni nell'anno di imposta precedente quello in corso, le percentuali di diminuzioni del fatturato o dei corrispettivi di cui alla lett. a) devono risultare pari almeno al 50%.
- c) La sospensione opera inoltre per:
 - (i) i soggetti che hanno iniziato l'attività d'impresa, arte o professione in data successiva al 31 marzo 2019;
 - (ii) gli enti non commerciali, compresi gli enti del terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgono attività istituzionale di interesse generale non in regime d'impresa.

I versamenti sospesi avrebbero dovuto essere effettuati in unica soluzione entro il 16 set-

⁴²⁴ Circ. INPS n. 52/2020.

⁴²⁵ → C) *Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.*

⁴²⁶ Circ. INPS n. 52/2020.

⁴²⁷ Circ. INPS n. 52/2020; non si evidenziano, invece, particolari differenze con le previsioni dell'art. 61, per ciò che concerne l'individuazione delle tipologie di versamento sospese.

⁴²⁸ Il testo originario prevedeva il pagamento in unica soluzione entro il 31 maggio 2020, o in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di maggio 2020».

⁴²⁹ → B) *Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle "zone rosse" - Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020.*

⁴³⁰ Circ. INPS n. 59/2020.

⁴³¹ Mess. INPS n. 1754/2020.

tembre 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo con versamento della prima rata al 16 settembre 2020⁴³². Anche in questo caso è intervenuto l'art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, che ha previsto i nuovi termini di pagamento, dei quali si è già detto⁴³³.

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

La disposizione non ha sospeso «gli adempimenti informativi, ma soltanto i versamenti con scadenza nell'arco temporale» indicato, ivi compresi quelli al Fondo tesoreria; neppure è stato sospeso il termine di decadenza per il conguaglio delle prestazioni CIG anticipate ex art. 7, d.lgs. n. 148/2015⁴³⁴.

Ai fini del controllo sui requisiti relativi ai fatturati e corrispettivi, il co. 9 dell'art. 18, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020 ha imposto agli enti previdenziali – compresi gli enti di previdenza di diritto privato ex d.lgs. nn. 509/1994 e n. 103/1996 – di comunicare all'Agenzia delle entrate i dati dei soggetti che si sono avvalsi delle sospensioni previste sia dallo stesso art. 18, sia dall'art. 62, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020⁴³⁵.

H) Differimento dei pagamenti dei versamenti contributivi per i lavoratori domestici – Scadenze 23 febbraio / 30 giugno 2020 (art. 37, d.l. n. 18/2020)

Il termine di pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL, dovuti dai datori di lavoro domestico, in scadenza nel periodo 23 febbraio / 31 maggio 2020, è stato differito al 10 giugno 2020⁴³⁶. Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

I) Sospensione dei termini di versamento relativi agli avvisi di addebito INPS e ai carichi affidati all'agente della riscossione

L'art. 68, co. 1, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, come modificato dapprima dall'art. 154, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, poi dall'art. 99, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, e infine dall'art. 1, d.l. n. 129/2020, ha sospeso i termini di versamento scadenti nel periodo dall'8 marzo al 31 dicembre 2020, relativi sia agli avvisi di addebito dell'INPS ex art. 30, d.l. n. 78, conv. l. n. 122/2010⁴³⁷, sia ai carichi affidati agli agenti della riscossione, derivanti da cartelle di pagamento aventi ad oggetto entrate tributarie e non tributarie⁴³⁸.

La norma si applica dunque anche ai carichi aventi ad oggetto i contributi e ogni altro credito che gli enti previdenziali abbiano affidato agli agenti della riscossione⁴³⁹.

Per lo stesso periodo, l'art. 153, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha sospeso anche le verifiche sulle inadempienze dei debiti esattoriali di cui all'art. 48-bis, d.p.r. n. 602/1973⁴⁴⁰.

⁴³² Così la modifica apportata dall'art. 126, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020: il testo del decreto n. 23, anche dopo la conversione, aveva previsto il versamento entro il 30 giugno 2020 o la rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal medesimo mese di giugno.

⁴³³ → B) *Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle "zone rosse" – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020.*

⁴³⁴ Circ. INPS n. 59/2020.

⁴³⁵ → F) *Sospensione degli adempimenti e versamenti fiscali e contributivi per imprese, artisti e professionisti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro: Scadenze 8 / 31 marzo 2020.*

⁴³⁶ Circ. INPS n. 52/2020. V. anche → *Termini di prescrizione dei contributi previdenziali.*

⁴³⁷ Sulle attività finalizzate ad evitare, in tale periodo, la prescrizione v. circ. INPS n. 64/2020 e note INL 3 giugno 2020 e 16 settembre 2020.

⁴³⁸ La sospensione decorre dal 21 febbraio 2020 per i soggetti che a quella data avevano la residenza, ovvero la sede legale o operativa nel territorio dei comuni individuati dell'Allegati 1 al d.p.c.m. ministri 1° marzo 2020 (co. 2-bis). La disposizione, introdotta con la legge di conversione, "recupera" la misura già prevista dall'art. 2, d.l. n. 9/2020 (circ. INPS n. 37/2020), non convertito, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dalla stessa l. n. 27.

⁴³⁹ V. anche → *Pignoramenti su stipendi e pensioni.*

⁴⁴⁰ Le verifiche sono dunque prive di effetto, se alla data dell'entrata in vigore del d.l. n. 34/2020 l'agente della riscossione non ha notificato l'atto di pignoramento, ex art. 72, d.p.r. n. 602/1973: mess.

E' stato sospeso anche il termine di versamento fissato al 28 febbraio 2020, relativo alla c.d. "rottamazione ter", nonché quello previsto al 31 marzo 2020 in materia di c.d. "saldo e stralcio"⁴⁴¹.

I versamenti vanno effettuati in unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione, e quindi entro il mese di giugno.

La norma dispone comunque solo in materia di pagamento e pertanto non coinvolge i termini per l'impugnazione giudiziale degli atti eventualmente notificati al debitore: in particolare, la stessa non incide sul termine perentorio imposto dall'art. 24, d.lgs. n. 46/1999 per l'impugnazione dei ruoli e degli avvisi di addebito⁴⁴².

J) Proroghe in favore dei territori di Lampedusa e Linosa (art. 42-bis, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020)

Ai sensi dell'art. 42-bis, co. 1, d.l. n. 11/2020, i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio del Comune di Lampedusa e Linosa, possono versare i tributi, nonché i contributi previdenziali e assistenziali e i premi INAIL in scadenza entro il 21 dicembre 2020, entro la medesima data.

Resta ferma la facoltà di avvalersi, per il 50% dei versamenti sospesi ai sensi degli art. 126 e 127, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, della rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili prevista dall'art. 97, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020, del quale si è già detto⁴⁴³.

K) Sospensione dei versamenti contributivi di competenza del mese di novembre 2020, per i settori interessati dalle restrizioni imposte dal d.p.c.m. 24 ottobre 2020 art. 13, co. 1, d.l. n. 137/2020).

L'art. 13, co. 1, d.l. n. 137/2020, ha sospeso i termini di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL di competenza del mese di novembre 2020, in favore dei datori di lavoro privati con sede operativa nel territorio dello Stato, appartenenti ai settori interessati alle restrizioni imposte dal d.p.c.m. 24 ottobre 2020.

Detti datori di lavoro sono individuati sulla base dell'attività prevalente, che deve rientrare tra quelle individuate dai codici ATECO elencati nell'Allegato 1 al decreto legge (co. 2).

I pagamenti sospesi vengono effettuati in unica soluzione entro il 16 marzo 2021, ovvero mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione (co. 3).

La norma dichiara espressamente la compatibilità dell'intervento con la normativa europea (co. 4).

TERMINI DI DECADENZA E PRESCRIZIONE RELATIVI ALLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

V. anche → *Disoccupazione*; → *Procedimenti e atti amministrativi*; → *Pensioni e età di pensionamento. Pre pensionamenti nel settore dell'editoria.*

INPS n. 2255/2020.

⁴⁴¹ Circ. INPS nn. 52 e 64/2020; nota INL n. 2211/2020.

⁴⁴² Deve invece ritenersi che su tale termine abbia inciso la sospensione disposta per il periodo 9 marzo / 8 maggio dall'art. 83, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 → *Processo civile – Cause di lavoro e previdenza.*

⁴⁴³ → B) *Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle "zone rosse" – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020.*

Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative (art. 34, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

L'art. 34, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso, dal 23 febbraio 2020 al 1° giugno 2020:

- i «termini di decadenza relativi alle prestazioni patrimoniali previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dell'INPS⁴⁴⁴ e dall'INAIL» (co. 1);
- i termini di prescrizione «per le medesime materie» (co. 2).

L'INPS ha ritenuto sospesi ai sensi di tale norma non solo i termini per la presentazione delle domande di prestazione, «inclusi quelli di presentazione delle domande di riconoscimento dei requisiti e delle condizioni per il diritto alle prestazioni previdenziali», ma anche quelli di decadenza sostanziale previsti per la presentazione della domanda giudiziale ex art. 47, d.p.r. n. 639/1970⁴⁴⁵.

Sono stati sospesi anche i termini connessi: alla fruizione del Reddito e della Pensione di cittadinanza e del Reddito di inclusione⁴⁴⁶, nonché alle prestazioni del Fondo di garanzia⁴⁴⁷.

Accanto a tale norma di carattere generale coesistono – e quindi vanno, in linea di principio, considerate prevalenti nei rispettivi ambiti di applicazione – le ulteriori disposizioni specificamente riferite alle discipline della → *Disoccupazione* e ai termini di → *Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL*, di cui al punto che segue,

Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL (art. 42, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

Per il periodo 23 febbraio / 1° giugno 2020, l'art 42, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, ha sospeso i termini di decadenza e prescrizione relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL.

La sospensione sembra però avere avuto una portata limitata in materia di revisione della rendita di cui all'art. 83, d.p.r. n. 1124/1965: in questo caso, infatti, la norma fa riferimento solo ai termini «che scadono» in tale periodo.

TRASFERIMENTO D'AZIENDA (ART. 80, CO. 1-BIS, D.L. N. 34/2020, CONV. L. N. 77/2020)

L'art. 80, co. 1-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha disposto che, sino al 17 agosto 2020, e cioè sino al termine originariamente previsto per il blocco dei → *Licenziamenti* collettivi e per g.m.o., la procedura sindacale prevista per il trasferimento d'azienda ex art. 47, l. n. 428/1990, «nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a 45 giorni».

TRATTAMENTI ECONOMICI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Il legislatore ha previsto stanziamenti finanziari, finalizzati a retribuire il lavoro straordinario e altre particolari modalità di svolgimento della prestazione dei dipendenti pubblici.

⁴⁴⁴ Sulle domande riferite ad eventi di nascite, adozioni e affidamenti preadottivi v. mess. INPS n. 3104/2020.

⁴⁴⁵ Circ. INPS n. 50/2020 cui si rinvia per l'individuazione di alcune delle fattispecie interessate. In realtà, poiché quello disciplinato dal suddetto art. 47 è un termine previsto per la presentazione della domanda giudiziaria, sembra più corretto ritenere applicabile la sospensione prevista dall'art. 83, d.l. n. 18, conv. l. n. 23/2020 (v. → *Processo civile – Cause di lavoro e previdenza*). In tal senso lo stesso Istituto si è espresso, per il termine di decadenza semestrale previsto per il deposito del ricorso in materia di invalidità civile ex art. 42, d.l. n. 269/2003: mess. INPS n. 2097/2020.

⁴⁴⁶ Mess. INPS n. 1608/2020.

⁴⁴⁷ Mess. INPS n. 1627/2020.

Tra le varie misure possono ricordarsi, oltre a quelle per il → *Personale sanitario*, quelle per il personale delle regioni e province autonome (artt. 1 e 2, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020), dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli (art. 31, d.l. n. 23, conv. l. 40/2020); delle Forze di polizia, delle Forze armate, del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, della Carriera prefettizia, dell'Amministrazione civile dell'interno, del Corpo di Polizia e dell'amministrazione penitenziaria (art. 74, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; artt. 23 e 219, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020; artt. da 37 a 37-quater, 44-ter e 45, d.l. n. 104, conv. l. n. 126/2020); delle polizie locali (art. 115 dello stesso decreto), della scuola (ivi, art. 32).

Ulteriori disposizioni sono state introdotte dal d.l. n. 76, conv. l. n. 120/2020 in materia di trattamenti economici dei Vigili del fuoco (art. 20).

In materia di retribuzione dei dirigenti scolastici, l'ultrattività dei contratti collettivi regionali relativi all'anno scolastico 2016/2017 è stata disciplinata dall'art. 230-bis, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020.

VIGILANZA E CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

V. anche → *Diffida accertativa per crediti patrimoniali*; → *Disposizioni del personale ispettivo*; → *Emersione dei rapporti di lavoro*; → *Procedimenti e atti amministrativi*.

Avvalimento Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro e vigilanza nella fase di riavvio delle attività produttive (art. 100, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

In via eccezionale, stante la necessità di contrastare la diffusione dei contagi mediante una tempestiva attività di verifica delle misure di prevenzione adottate nei luoghi di lavoro nella fase di riavvio delle attività, l'art. 100, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, ha consentito al Ministro del lavoro di avvalersi in via diretta, fino alla data di cessazione dello → *Stato di emergenza* e cioè sino al 31 dicembre 2020⁴⁴⁸, oltre che dell'Ispettorato nazionale del lavoro⁴⁴⁹, anche del Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro e delle sue «articolazioni dipendenti» limitatamente al personale già in organico, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 177/2016 e del d.m. interno 15 agosto 2017

Contrasto all'immigrazione e al lavoro irregolare (art. 103, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020)

Ai sensi dell'art. 103, co. 20-21, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, per contrastare la permanenza di stranieri irregolari in condizioni inadeguate a garantire il rispetto delle necessarie condizioni igienico-sanitarie, le competenti Amministrazioni dello Stato e le Regioni sono chiamate ad adottare, anche mediante implementazione delle misure previste dal Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022, «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».

A tal fine, il Tavolo operativo istituito dall'art. 25-quater, d.l. n. 119, conv. l. n. 136/2018 – nel frattempo integrato con i rappresentanti «dell'Autorità politica delegata per la coesione territoriale, nonché dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità» – può avvalersi, senza maggiori oneri per la finanza pubblica, del supporto della Protezione civile e della Croce Rossa Italiana.

⁴⁴⁸ La norma è inserita nell'Allegato all'art. 1, co. 3, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020 (n. 33), come modificato all'art. 1, d.l. n. 125/2020.

⁴⁴⁹ Sulla facoltà dell'Ispettorato di noleggiare autovetture per lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza, v. l'art. 96 dello stesso decreto n. 34.

VOLONTARIATO

Per la durata dello → *Stato di emergenza* non ha trovato applicazione l'art. 7, co. 5, l. n. 117/2017, che dispone l'incompatibilità della qualità di volontario con ogni forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto retribuito con l'ente (art. 2-septies d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020⁴⁵⁰).

L'art. 35-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 ha elevato a 180 giorni il periodo nel quale, ai sensi dell'art. 39, co. 1 e 2, d.lgs. n. 1/2018, il datore di lavoro è tenuto a consentire ai dipendenti di operare quali volontari della Protezione civile, con mantenimento del posto di lavoro, del trattamento economico e previdenziale, e con copertura assicurativa ex art. 18, d.lgs. n. 177/2017.

Per le attività di volontariato svolte nei mesi nei quali hanno percepito le indennità di cui all'art. 84, co. 1, d.l. n. 34, conv. l. n. 77/2020, o agli artt. 27, 28, 29 e 30, d.l. n. 18/2020⁴⁵¹, ai lavoratori autonomi che, in ottemperanza alle misure adottate allo scopo di contrastare la diffusione del virus, dichiarano di non aver svolto attività lavorativa, non viene riconosciuto il rimborso giornaliero previsto per i volontari della protezione civile dall'art. 39, co. 5, d.lgs. n. 1/2018 (art. 15 dello stesso decreto n. 34)⁴⁵².

WELFARE AZIENDALE

→ *Contributi previdenziali e assistenziali*

⁴⁵⁰ La norma non è inclusa nell'allegato al d.l. n. 83/2020; la sua efficacia rimane quindi ferma al 31 luglio 2020.

⁴⁵¹ → *Indennità COVID per i mesi di marzo 2020 e successivi.*

⁴⁵² In generale, sui rimborsi spettanti ai datori di lavoro, pubblici e privati, dei volontari, ai volontari lavoratori autonomi e liberi professionisti e alle organizzazioni di volontariato per le attività di protezione civile autorizzate v. da ultimo direttiva p.c.m. 24 febbraio 2020.