

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

62100 MACERATA – via Morbiducci n. 21 – tel. 0733.261557 – 231784 – fax 264321

60123 ANCONA – viale della Vittoria n. 27 – tel. 071.55051 – fax 2071785

PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

già ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO

NELL'UNIVERSITÀ DI MACERATA

AVV. CARLO ALBERTO NICOLINI

AVV. PIERGIORGIO PARISELLA

AVV. LUISA SURDI

Patrocinanti in cassazione

AVV. ALESSANDRA MONETA

AVV. CATERINA FABBRIZIO

AVV. STEFANIA TONINEL

GUIDA ALLA LETTURA E ALL'APPROFONDIMENTO DELLE DISCIPLINE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA EMANATE PER CONTRASTARE GLI EFFETTI DELL'EPIDEMIA DA "COVID-19"

#LavoroprevidenzaVsCoronavirus

Versione 2.2

Sommario

Introduzione.....	5
Una Guida "aperta" e in "progress".....	5
Aggiornamenti - Versione 2.1	6
Aggiornamenti - Versione 2.2	6
Discipline, fonti normative e prassi amministrative	7
Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.....	7
Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario - causale "COVID-19": a) ambito di applicazione (art. 19, d.l. n. 18/2020).....	7
Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario - causale "COVID-19": b) disciplina (art. 19, d.l. n. 18/2020).....	7
Cassa integrazione guadagni e prestazioni dei Fondi di solidarietà: utilizzabilità delle causali previste dal d.lgs. n. 148/2015 e dalle fonti istitutive.....	8
Cassa integrazione in deroga: a) ambito di applicazione (art. 22, d.l. n. 18/2020)	8
Cassa integrazione in deroga: b) disciplina (art. 22, d.l. n. 18/2020)	9
Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole.	10
Cessazione dei trattamenti del FIS e delle Cassa integrazione in deroga, per lo svolgimento di prestazioni domiciliari sostitutive di servizi educativi scolastici e di attività socioassistenziali (art. 48, d.l. n. 18/2020).....	11
Fondi di solidarietà bilaterali (art. 19, d.l. n. 18/2020)	11
Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 19, d.l. n. 18/2020)	11
Settore aereo (art. 94, d.l. n. 18/2020).....	12
Sospensione del trattamento CIGS in corso per domanda di CIGO "COVID-19" (art. 20, d.l. n. 18/2020)	12

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

Sospensione dell'assegno di solidarietà FIS in corso per domanda di assegno ordinario "COVID-19" (art. 21, d.l. n. 18/2020).....	12
Appalti	13
DURF (Art. 23, d.l. n. 23/2020)	13
Avviamento dei lavoratori disabili (art. 40, d.l. n. 18/2020)	13
Bonus <i>Baby sitting</i>	13
Bonus Baby-sitting per dipendenti privati, lavoratori autonomi e professionisti (artt. 23 d.l. n. 18/2020)	13
Bonus Baby-sitting per il personale sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico (artt. 25, d.l. n. 18/2020)	14
Comitati INPS (art. 41, d.l. n. 18/2020)	14
Condizionalità (art. 40, d.l. n. 18/2020)	14
Congedi per i genitori-lavoratori (artt. 23 e 25, d.l. n. 18/2020)	14
Disoccupazione.....	16
Termini per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola (art. 32, d.l. n. 18/2020)	16
Termini per la presentazione delle domande di NASPI e DIS-COLL (art. 33, d.l. n. 18/2020).....	16
DURC (art. 103, d.l. n. 18/2020)	16
Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18/2020)	17
Ferie e permessi	18
Congedi ordinari per personale sanitario e tecnico (d.p.c.m. 10 aprile 2020)	18
Ferie per i dipendenti privati	18
Ferie per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18/2020).....	18
Fondo per il reddito di ultima istanza – Indennità marzo 2020 per i professionisti (art. 44, d.l. n. 18/2020; art. 34, d.l. n. 23/2020).....	18
Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici.....	19
Disposizioni contenute nel d.l. n. 14/2020	19
Disposizioni contenute nel d.l. n. 18/2020	19
Indennità marzo 2020 (artt. 27-31, 38, 96)	20
Infortunio su lavoro – infezione da coronavirus contratta in occasione di lavoro (art. 42, d.l. n. 18/2020)	21
Lavoratori con figli disabili assenti dal lavoro (art. 47, d.l. n. 18/2020)	21
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza	22
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti privati.....	22
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici (artt. 87, 101, d.l. n. 18/2020)	23
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i lavoratori disabili o con familiari disabili (art. 39, d.l. n. 18/2020)	24
Lavoro straordinario, retribuzioni e altre misure in favore dei dipendenti pubblici e dei medici convenzionati.....	24
Licenziamenti dei dipendenti privati – Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. (art. 46, d.l. n. 18/2020).....	24
Livelli occupazionali e sostegno alla liquidità delle imprese	25
Malattia e altre assenze equiparate	25
Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (art. 26, d.l. n.	

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

18/2020)	25
Certificazione di malattia accertata da COVID-19 (art. 26, d.l. n. 18/2020)	26
Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei lavoratori dipendenti privati (art. 26, d.l. n. 18/2020).....	26
Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria del lavoratori dipendenti pubblici e trattamento economico di malattia (art.19, d.l. n. 9/2020; art. 87, d.l. n. 18/2020)	26
Pagamento delle pensioni e delle prestazioni agli invalidi civili	27
Anticipazione dei pagamenti di pensioni e altre prestazioni INPS (Ord. Prot. civile 19 marzo 2020)	27
Patronati (art. 36, d.l. n. 18/2020)	27
Permessi per assistenza ai familiari con <i>handicap</i> grave (art. 24. d.l. n. 18/2020)	27
Permessi per i sindaci (art. 25, d.l. n. 18/2020)	28
Personale addetto ai lavori necessari al ripristino del servizio elettrico (art. 45, d.l. n. 18/2020)	28
Personale sanitario	28
Pensioni quota 100 (art. 1, d.l. n. 14/2020).....	28
Medici convenzionati (art. 38, d.l. n. 23/2020)	28
Straordinari (art. 13, d.l. n. 14/2020; art. 1 d.l. 18/2020)	28
Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il trattamento in quiescenza (art. 12, d.l. n. 18/2020).....	29
Premio ai lavoratori dipendenti (art. 63, d.l. n. 18/2020).....	29
Prestazioni lavorative a favore di imprese agricole (art. 105, d.l. n. 18/2020).....	29
Procedimenti amministrativi.	29
Modalità (artt. 25 e 35, d.l. n. 23/2020)	29
Sospensione dei termini (art. 103, d.l. n. 18/2020; art. 37, d.l. n. 23/2020).....	30
Procedimenti disciplinari per i dipendenti pubblici (art. 103, d.l. n. 18/2020;art. 37, d.l. n. 23/2020)	31
Procedure concorsuali (art. 87, d.l. n. 18/2020; art. 4, d.l. n. 22/2020; d.p.c.m. 10 aprile 2020)	31
Processo civile – Cause di lavoro e previdenza (art. 83, d.l. n. 18/2020; art. 36, d.l. n. 23/2020)	32
Processo pensionistico avanti alla Corte dei conti (art. 85, d.l. n. 18/2020)	33
Salute e sicurezza sul lavoro	34
Adattamento delle misure in materia di salute e sicurezza all'emergenza sanitaria	34
Ambienti scolastici (Art. 77, d.l. n. 18/2020).....	35
Contributi alle imprese (art. 43, d.l. n. 18/2020)	35
Credito d'imposta per operazioni di sanificazione degli ambienti di lavoro (art. 64, d.l. n. 18/2020; art. 30. d.l. n. 23/2020).....	35
Lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale (art. 16, d.l. n. 18/2020)....	36
Pratiche e attrezzature medico-radiologiche (art. 39, d.l. n. 23/2020).....	36
Protocolli anti-contagio	36
Quarantena: deroghe nelle filiere dei farmaci e dispositivi medici (art. 14, d.l. n. 18/2020) ...	37
Uffici giudiziari.....	37
Stato di emergenza (nozione e durata)	37
Termini di adempimento e pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.	37
A) Differimento della scadenza del 16 marzo 2020 per tutti i pagamenti dovuti alle pubbliche	

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

amministrazioni (art. 60, d.l. n. 18/2020; art. 21, d.l. n. 23/2020)	37
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)	37
C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 (art. 8, d.l. n. 9/2020; art. 61, d.l. n. 18/2020).....	38
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. 18/2020).	39
E) 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, co. 2, d.l. n. 18/2020)	40
F) Sospensione dei versamenti fiscali e contributivi – Scadenze aprile / maggio 2020 (art. 18, d.l. n. 23/2020).....	40
G) Contributi dovuti per i lavoratori domestici – Scadenze 23 febbraio / 30 giugno 2020 (art. 37, d.l. n. 18/2020).....	41
Sospensione dei termini di versamento relativi agli avvisi di addebito INPS e ai carichi affidati all’agente della riscossione (art. 68, d.l. n. 18/2020).....	41
Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali.....	42
Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative (art. 34, d.l. n. 18/2020)	42
Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL (art. 42).....	43

INTRODUZIONE

Una Guida “aperta” e in “progress”

L’impatto – tanto violento quanto inaspettato – sul sistema economico e sulla vita di tutti gli Italiani, determinato dal diffondersi dell’epidemia da Corona-virus e dalle misure adottate per contrastarla, si è evidenziato in maniera particolarmente rilevante nel mondo del lavoro.

L’emanazione “a getto continuo” di un gran numero di provvedimenti, se da un lato appare comprensibile in ragione della gravità, novità e urgenza dei problemi scatenati dall’emergenza in atto, nel contempo pone tutti gli operatori – giuristi e non – in una condizione di difficoltà e incertezza.

In tale prospettiva, e nell’auspicio di poter fornire un utile strumento operativo agli interessati, questo Studio – da sempre attento alle problematiche del lavoro e del *welfare* – ha ritenuto opportuno e utile estrapolare da quella che, in poche settimane, è diventata una vera e propria giungla normativa, le disposizioni in materia di lavoro e previdenza, ed elaborare il presente documento: ciò nell’intento di poter offrire agli operatori, insieme ad un quadro sinottico delle discipline, un primo dettagliato commento.

La presente Guida fa seguito a quella con la quale, solo pochi giorni fa, è stata offerta agli operatori una lettura “a caldo” del decreto-legge “cura Italia” n. 18/2020.

Peraltro, mentre quell’elaborato si limitava a trattare delle discipline del lavoro privato e della previdenza, la presente Guida ingloba e approfondisce quel primo contributo, costituendo la sua “Versione 2.0”: aggiornata, articolata per argomenti e più completa, perché riferita anche alle altre norme in vigore, comprese quelle in materia di lavoro pubblico.

Inoltre, l’analisi del dato normativo è ora accompagnata da numerosi rinvii alla prassi amministrativa (circolari, messaggi, note), che costituisce ormai un elemento essenziale per poter comprendere l’esatta portata di molte delle discipline in esame.

Nella consapevolezza della particolare gravità e delle urgenze del momento, così come delle suddette generalizzate difficoltà che attualmente incontrano tutti gli operatori, si è ritenuto opportuno fare in modo che il presente documento non restasse riservato ai soli Clienti e Collaboratori dello Studio, ma fosse fruibile da chiunque ritenga di poterne trarre utilità: donde il criterio adottato per la sua diffusione.

Poiché, verosimilmente, potranno intervenire a breve novità e modifiche delle norme e delle prassi qui analizzate, è già in programma, con gli stessi intendimenti, l’elaborazione di opportuni aggiornamenti: in tal senso, la presente si propone come “Guida *in progress*”.

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

Ma la presente intende essere anche una "Guida aperta", che potrà arricchirsi attraverso il contributo di chi vorrà cortesemente segnalare lacune, imprecisioni o esigenze di integrazioni, indirizzando le proprie osservazioni all'indirizzo di posta elettronica nicolini@mauriziocinelli.it.

Macerata / Ancona, 4 aprile 2020.

Aggiornamenti - Versione 2.1

La Guida è stata aggiornata con le norme contenute nei due decreti legge dell'8 aprile 2020, nn. 22 e 23 e negli altri provvedimenti pubblicati in Gazzetta ufficiale sino al 9 aprile 2020, nonché con ulteriori riferimenti alle prassi amministrative (circolari e quant'altro).

Macerata / Ancona, 10 aprile 2020.

Aggiornamenti - Versione 2.2

Sono stati introdotti i riferimenti alle norme pubblicate in Gazzetta ufficiale sino al 22 aprile 2020, all'evoluzione delle prassi amministrative e alla sottoscrizione, in vari settori produttivi, di Protocolli anti-contagio. Sono state inoltre apportate alcune correzioni e precisazioni.

Macerata / Ancona, 23 aprile 2020.

Studio Legale Prof. Avv. Maurizio Cinelli

DISCIPLINE, FONTI NORMATIVE E PRASSI AMMINISTRATIVE

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO / INTEGRAZIONI SALARIALI

V. anche: → *Condizionalità*

Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario - causale "COVID-19": a) ambito di applicazione (art. 19, d.l. n. 18/2020)

L'art. 19, d.l. 18/2020, istituisce la specifica causale "emergenza COVID-19"¹, che consente l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e all'assegno ordinario erogato dal FIS e dai → *Fondi di solidarietà bilaterali*, in favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Detta causale, che si aggiunge a quelle già previste per l'intervento ordinario dall'art. 11, d.lgs. n. 148/2015², non richiede la verifica della transitorietà e della non imputabilità³.

Sono beneficiari dell'assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al FIS con più di 5 e sino a 15 dipendenti (per i quali, in via generale, l'art. 29, co. 3 e 11, d.lgs. n. 148/2015, ha previsto il solo assegno di solidarietà)⁴.

Per ciò che attiene alla CIGO, invece, l'INPS considera esclusi i datori di lavoro che non rientrando nell'ambito di applicazione dell'intervento ordinario ex art. 10, d.lgs. n. 148/2015, e dunque anche quelli ai quali si applica solo l'integrazione salariale straordinaria, che potranno però richiedere la → *Cassa integrazione in deroga*.

Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario - causale "COVID-19": b) disciplina (art. 19, d.l. n. 18/2020)

La procedura sindacale è semplificata, rispetto a quella regolata dall'art. 14, d.lgs. n. 148/2015: informazione, consultazione ed esame congiunto si esauriscono entro i 3 giorni successivi alla comunicazione preventiva; si può procedere anche con modalità telematica (nella prassi, in presenza di richiesta da parte delle OO.SS, si utilizzano soprattutto: scambio di posta elettronica, videoconferenza, conference call).

Sono inapplicabili i termini per il procedimento previsti dall'art. 15 del decreto n. 148.

La domanda deve comunque essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa⁵.

I periodi di fruizione:

- ✓ possono decorrere dal 23 febbraio 2020 in poi;
- ✓ non possono superare le 9 settimane né il 31 agosto 2020;

¹ Codificata dall'INPS come "COVID-19 nazionale" per distinguerla dai trattamenti già previsti nel d.l. n. 9/2020, per i territori individuati dal d.p.c.m. 1° marzo 2020, e codificati come "Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020" (circ. INPS n. 38/2020; circ. Min. lav. n.).

² → Cassa integrazione guadagni e prestazioni dei Fondi di solidarietà: utilizzabilità delle causali previste dal d.lgs. n. 148/2015 e dalle fonti istitutive

³ Non è pertanto richiesta la relazione tecnica dell'art. 2, d.m. n. 95442/2016: circ. INPS n. 47/2020.

⁴ 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.

⁵ 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,

✓ non sono conteggiati nei limiti massimi di durata imposti dal d.lgs. n. 148/2015, ed in particolare dagli artt. 4 (durata complessiva), 12 (durata CIGO), 29 comma 3 (durata assegno di solidarietà FIS), 30 comma 1 (durata assegno ordinario FIS) e 39 (estensione ai Fondi dei limiti di durata previsti per CIGS e CIGO);

✓ sono neutralizzati ai fini delle eventuali successive richieste di integrazioni salariali.

Sia per il trattamento CIGO che per l'assegno ordinario inoltre:

- non si pagano i contributi addizionali imposti dal d.lgs. n. 148/2015 (artt. 5; 29 comma 8, secondo periodo; 33 comma 2);
- non è richiesta un'anzianità di servizio minima per i lavoratori interessati: è sufficiente che questi fossero in forza al 17 marzo 2020^{6 7};
- è riconosciuta la contribuzione figurativa / correlata.

All'assegno erogato dal FIS non si applica il tetto aziendale di cui all'art. 29, comma 4, d.lgs. n. 148/2015⁸.

L'INPS ha comunicato che eventuale esistenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento della domanda⁹,

L'Istituto consente di richiedere il pagamento diretto della prestazione anche senza obbligo di produrre la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa¹⁰.

I trattamenti sono concessi nel limite delle risorse finanziarie stanziare; qualora detto limite venga raggiunto l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

Cassa integrazione guadagni e prestazioni dei Fondi di solidarietà: utilizzabilità delle causali previste dal d.lgs. n. 148/2015 e dalle fonti istitutive

Nel silenzio della legge, deve ritenersi che i datori di lavoro assoggettati alle discipline della cassa integrazione, del FIS e dei Fondi di solidarietà, qualora non possano accedere alla causale "COVID-19" (es. per esaurimento dei relativi periodi o per sopravvenuta mancanza delle risorse stanziare), possano sempre ricorrere alle prestazioni previste dal d.lgs. n. 148/2015 e dalle fonti istitutive dei Fondi, qualora in concreto ricorrano le relative causali.

Per tali ipotesi deve ritenersi che, anche qualora le situazioni siano da ricollegare all'emergenza sanitaria, trovino integrale applicazione le già vigenti, "normali" discipline.

Cassa integrazione in deroga: a) ambito di applicazione (art. 22, d.l. n. 18/2020)

L'art. 22 del decreto n. 18 consente l'accesso alla cassa integrazione in deroga ai «datori di lavoro del settore privato, inclusi quelli agricoli (→ *Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole*), 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».

⁶ La data, originariamente fissata al 23 febbraio, è stata posticipata al 17 marzo (data di entrata in vigore del d.l. n. 18) dall'art. 41, d.l. n. 23/2020.

⁷ In caso di trasferimento d'azienda o cambio appalto intervenuti successivamente alla data indicata dalla norma, a quella stessa data i lavoratori dovevano essere alle dipendenze rispettivamente del cedente o del precedente appaltatore: circ. n. 47/2020.

⁸ L'art. 19, comma 3, compie un generico riferimento all'anno 2020: è quindi lecito ritenere che tale tetto possa essere superato anche qualora la prestazione prevista dal decreto n. 18 concorra con l'erogazione di assegno concesso per causale diversa da "COVID-19".

⁹ Circ. n. 47/2020, richiamando l'orientamento già espresso con mess. n. 3777/2019.

¹⁰ Circ. n. 47/2020.

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

Secondo l'INPS possono tuttavia accedere ai trattamenti in deroga anche i datori di lavoro che, pur formalmente ricompresi in dette discipline, non possano comunque concretamente fruire di un «ammortizzatore ordinario con causale COVID-19»; in particolare l'Istituto ha considerato inclusi¹¹:

- i datori di lavori rientranti nell'ambito di applicazione della sola CIGS, e non in quello della CIGO (tra questi, in particolare, imprese commerciali e agenzie di viaggio con oltre 50 dipendenti)¹²;
- i datori di lavoro assoggettati ai → *Fondi di solidarietà bilaterali* per i quali non sono stati ancora costituiti i Comitati amministratori.

Il Ministero ha inoltre precisato che, in considerazione della eccezionale sospensione delle attività industriali e commerciali disposta a seguito dell'emergenza, il trattamento in deroga può essere riconosciuto anche ai lavoratori che «siano tuttora alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi»¹³.

Il co. 7 dello stesso art. 22 dispone che la cassa integrazione in deroga prevista da decreto n. 18 si aggiunge ai trattamenti specificamente previsti per i comuni di cui all'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, e per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, dagli artt. 15 e 17, d.l. n. 9/2020.

Cassa integrazione in deroga: b) disciplina (art. 22, d.l. n. 18/2020)

Per accedere ai trattamenti in deroga i datori di lavoro che non risultino «plurilocalizzati», devono rivolgersi alle Regioni¹⁴, le quali «possono riconoscere» il trattamento «in conseguenza dell'emergenza epidemiologica del COVID-19», con propri decreti, dopo aver effettuato la relativa istruttoria¹⁵.

Per le aziende plurilocalizzate, e cioè aventi unità produttive site in 5 o più Regioni o Province autonome, la prestazione è invece concessa con decreto del Ministero del lavoro che si pronuncia «per conto delle medesime», similmente a quanto già previsto in passato per la cassa in deroga¹⁶.

La concessione deve essere preceduta, secondo la norma di legge, da un accordo sindacale, che può essere concluso «anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

Sulla sussistenza o meno di un vero obbligo in tal senso, tuttavia, si registrano incertezze interpretative, anche a causa delle non chiare indicazioni provenienti dall'Istituto¹⁷.

Gli stessi accordi-quadro stipulati presso le singole Regioni prevedono soluzioni diffe-

¹¹ Circ. n. 47/2020.

¹² A conferma circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

¹³ Circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

¹⁴ Per le Province autonome le domande sono ricevute dai due Fondi bilaterali territoriali del Trentino e dell'Alto Adige: mess. INPS n. 1658/2020..

¹⁵ L'INPS provvede invece al monitoraggio della spesa: circ. n. 47/2020.

¹⁶ Art. 2, d.interm. 24 marzo 2020 n. 3 e circ. n. 47/2020, punto H). V. però anche circ. Min. lavoro 8 aprile 2020, la quale, in palese discontinuità con la nozione di unità produttiva accolta sino ad oggi dalla prassi amministrativa, ha invece ritenuto di far «riferimento a unità produttive e/o operative ...(rientrando nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda)», e cioè, a quanto è dato comprendere, anche a unità locali prive di autonomia tecnico-funzionale.

¹⁷ Sibillina è la precisazione contenuta nella circolare n. 47, punto F), per la quale «Si considera, altresì, esperimento 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».

renziate: alcune Regioni, infatti, hanno ritenuto che la previsione legale sia soddisfatta con la sola stipula dell'accordo-quadro, e che quindi non sia richiesta anche la sottoscrizione di accordi aziendali.

Detti accordi-quadro regionali, peraltro, disciplinano anche altri importanti profili (es. il campo di applicazione) e così finiscono per svolgere, di fatto, una funzione integrativa della disciplina legale.

E' invece certo che l'obbligo di accordo non opera – perché così espressamente dispone l'art. 22 del decreto n. 18 – per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

Anche i trattamenti in deroga sono concessi per i lavoratori già in forza al 17 marzo 2020¹⁸.

La durata massima del trattamento è, anche in questo caso, di 9 settimane¹⁹.

Ai lavoratori sono riconosciuti la contribuzione figurativa «e i relativi oneri accessori».

Anche in questo caso è escluso il pagamento del contributo addizionale ex art. 5. d.lgs. n. 148/2015.

Le prestazioni vengono erogate con pagamento diretto da parte dell'INPS²⁰. Al riguardo, l'art. 22, comma 4 richiama espressamente l'art. 44, comma 6-*ter*, d.lgs. n. 148/2015, che obbliga il datore di lavoro ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il termine di decadenza semestrale previsto dal comma 6-*bis* della stessa norma; in caso di inosservanza di detto termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Per i soli datori di lavoro del settore agricolo, l'art. 22 prevede che il trattamento 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»²¹.

Anche i trattamenti in deroga vengono concessi nei soli limiti delle risorse finanziarie, assegnate alle singole Regioni e Province autonome a mezzo decreto ministeriale²².

Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole.

Nel settore agricolo, la sospensione dell'attività per l'emergenza epidemiologica in atto, fruita con apposita causale "COVID-19 CISOA", va considerata tra i trattamenti previsti per sospensione derivante da intemperie stagionali o per «altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori» ai sensi degli artt. 8 e ss., l. n. 457/1972, come confermati dall'art. 18, d.lgs. n. 148/2015.

La sospensione è dunque concessa sulla base della disciplina ordinaria.

Una volta raggiunto il numero massimo delle 90 giornate fruibili nell'anno, viene consentito l'accesso alla → *Cassa integrazione in deroga* «secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di provincia autonoma».²³

¹⁸ La data del 23 febbraio, originariamente prevista, è stata così posticipata dall'art 41, d.l. n. 23/2020.

¹⁹ Per la possibilità, per le Regioni Lombardia, Emilia Romagna e Veneto, già interessate dall'art. 17. d.l. n. 9/2020, di concedere sino a 13 settimane, v. circ. n. 47/2020.

²⁰ Per evitare che ciò comporti un ritardo all'erogazione del trattamento, è stata sottoscritta un apposito accordo co l'ABI, per consentire ai lavoratori interessati di ricevere subito l'importo o parte di esso dalla propria banca.

²¹ → *Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole.*

²² D. m. economia 24 marzo 2020 n. 3.

²³ Circ. INPS n. 47/2020; v. anche mess. INPS n. 1541/2020.

Cessazione dei trattamenti del FIS e delle Cassa integrazione in deroga, per lo svolgimento di prestazioni domiciliari sostitutive di servizi educativi scolastici e di attività sociosanitarie e socioassistenziali (art. 48, d.l. n. 18/2020)

L'art. 48 consente, in caso di sospensione di servizi educativi scolastici e di attività sociosanitarie e socioassistenziali di fornire, in condizioni di «massima tutela» della salute di operatori e utenti, prestazioni sostitutive domiciliari.

Qualora tali prestazioni sostitutive siano svolte da «soggetti» (e cioè datori di lavoro) privati che fornivano detti servizi in regime di convenzione, concessione o appalto, le stesse vanno compensate con le modalità previste dalla norma.

Ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 48, i pagamenti di tali prestazioni sostitutive comportano la cessazione dei trattamenti del Fondo di integrazione salariale e della cassa integrazione in deroga, che possano essere stati già concessi, a seguito della cessazione di servizi originariamente previsti.

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 19, d.l. n. 18/2020)

Anche i Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26, d.lgs. n. 148/2015, erogano l'assegno ordinario per la causale "COVID-19", sulla base della disciplina prevista dall'art. 19, d.l. n. 18/2020.

L'INPS segnala che, nel silenzio della legge, le procedure da seguire sono quelle previste dalle fonti istitutive; pertanto, se i regolamenti dei singoli Fondi subordinano l'erogazione dell'assegno ordinario alla stipula di accordo sindacale, la condizione rimane ferma anche per la nuova fattispecie²⁴.

L'Istituto ha dapprima affermato che detti Fondi erogano la prestazione «nei limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti», ma subito dopo ha precisato che «i datori di lavoro iscritti ai Fondi in argomento, 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, co. 9, del decreto»²⁵.

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 aziendali²⁶, e il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali²⁷: 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 al FIS, con la causale "COVID-19 nazionale", mentre quelli che occupano sino a 5 dipendenti, esclusi dal FIS, accedono alla → *Cassa integrazione in deroga*²⁸.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 19, d.l. n. 18/2020)

Ai Fondi di solidarietà alternativi di cui all'art. 27, d.lgs. n. 148/2015 – attivi per le agen-

²⁴ Circ. INPS n. 47/2020. Per ciò che attiene ai singoli Fondi v.

- per il F. del personale addetto alla riscossione dei tributi erariali circ. n. 54/2020;

- per i F. del Trentino e dell'Alto Adige la stessa circ. n. 47.

²⁵ Circ. INPS n. 47/2020.

²⁶ D.m. 9 agosto 2019 n. 103594.

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

²⁸ 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 un numero esatto di 5 lavoratori rimane escluso.

zie di somministrazione e per l'artigianato – si applicano le stesse disposizioni previste per l'assegno ordinario "COVID-19" di cui si è detto.

E' previsto un apposito finanziamento statale, da ripartire con decreto interministeriale (comma 6)²⁹.

Le domande non vanno presentate all'INPS, ma ai Fondi stessi³⁰, che concedono il beneficio sulla base delle regole previste dai rispettivi regolamenti.

Settore aereo (art. 94, d.l. n. 18/2020)

Nel decreto n. 18 "Cura-Italia" risultano inserite anche disposizioni che non sono specificamente mirate sull'emergenza sanitaria.

Tra queste, l'art. 94 incrementa la dotazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, e autorizza il Ministero del lavoro a concedere, previo accordo stipulato in sede governativa, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale, qualora l'azienda operante nel settore aereo abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale.

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

Le Aziende che, alla data del 23 febbraio 2020, hanno in corso un trattamento di cassa integrazione straordinaria, possono presentare domanda trattamento ordinario "COVID-19"³¹, ai sensi dell'art. 19 del decreto n. 18, per un periodo massimo di 9 settimane.

Tale trattamento ordinario:

- sospende e sostituisce il trattamento CIGS in corso;
- è applicabile anche ai lavoratori già beneficiari dell'integrazione salariale straordinaria, sino a totale copertura dell'orario;
- non è conteggiato nei periodi massimi di durata ex artt. 4 e 12, d.lgs. n. 148/2015;
- può essere erogato con pagamento diretto³².

Anche in questo caso è esclusa la contribuzione addizionale ex art. 5 del decreto 148.

Le norme del decreto 148 in materia di procedura sindacale e procedimento amministrativo (artt. 24-25), invece, non si applicano «limitatamente ai termini procedurali».

Anche tale prestazione viene concessa nel limite delle risorse finanziarie stanziare; qualora il limite venga raggiunto l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

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

I datori di lavoro iscritti al FIS che hanno in corso un assegno di solidarietà alla data del 23 febbraio 2020, possono egualmente presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario con causale "COVID-19", ai sensi dell'art. 19 del decreto, del quale si è detto,

²⁹ L'assegnazione delle risorse è stata effettuata con l'art. 1, d.interm. 2 aprile 2020; l'art. 3 del provvedimento ha puntualizzato che i due Fondi «garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le risorse in possesso e acquisite dai medesimi a cui si aggiungono gli importi di cui all'art. 1 (...) e, con riferimento a tali risorse assegnate, resta fermo il rispetto del limite stesso».

³⁰ Circ. INPS n. 47/2020: detti Fondi, invero, non hanno un proprio Comitato presso l'INPS, come quelli di cui all'art. 26, d.lgs. n. 148/2015.

³¹ Sulle particolarità della procedura di accesso v. circ. INPS n. 47/2020 e circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

³² Circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

per un periodo massimo di 9 settimane.

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 previsti dagli artt. 4 e 29, comma 3, d.lgs. n. 148/2015.

Anche per tale trattamento è esclusa l'applicabilità della contribuzione addizionale di cui all'art. 29, comma 8, 2° periodo del decreto n. 148.

Anche tale prestazione viene concessa nel limite delle risorse finanziarie stanziare; qualora il limite venga raggiunto l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

APPALTI

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

I certificati emessi entro il 29 febbraio 2020 dall'Agenzia delle entrate, ai sensi dell'art. 17-bis, comma 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 – conservano la loro validità sino al 30 giugno 2020.

AVVIAMENTO DEI LAVORATORI DISABILI (ART. 40, D.L. N. 18/2020)

L'art. 40, d.l. n. 18/2020, sospende per due mesi decorrenti dall'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020 (e quindi sino al 17 maggio 2020), oltre agli obblighi in materia di → *Condizionalità*, anche gli «obblighi di cui all'art. 7 della legge 12 marzo 1999 n. 68» che disciplina sia la richiesta nominativa di avviamento dei lavoratori disabili, sia l'avviamento di tali lavoratori, che gli uffici competenti sono tenuti a disporre, in carenza della richiesta.

BONUS BABY SITTING

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

L'art. 23. d.l. n. 18/2020, prevede che, in alternativa ai congedi e alle prestazioni che vengono elencate nel paragrafo dedicato ai → *Congedi per i genitori-lavoratori*, lett. da a) a d), gli stessi lavoratori (dipendenti, ovvero iscritti alla Gestione separata o a una delle gestioni dei lavoratori dell'INPS) possano richiedere un *bonus* per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nel limite massimo complessivo di € 600³³, da utilizzare per prestazioni fruitive nel periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e dei servizi scolastici³⁴.

Anche in questo caso la prestazione spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, né vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Nel caso di genitori facenti parte di diversi nuclei familiari, l'INPS ritiene che il *bonus* sia erogabile a quello convivente³⁵.

³³ L'importo massimo erogabile, così come quello previsto dall'art. 25, comma 3, rimane quello indicato, anche in caso di più figli: Circ. INPS n. 44/2020.

³⁴ La prestazione è cumulabile con il *bonus* asilo nido, ex art. 3 d.p.c.m. 17 febbraio 2017: mess. INPS n. 1447/2020.

³⁵ Circ. INPS n. 44/2020.

Tale prestazione viene altresì estesa 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, comma 8).

Anche il *bonus* viene erogato nel limite delle risorse finanziarie stanziato; una volta raggiunto tale limite, le richieste vengono rigettate.

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

Il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, e con importo elevato a € 1.000, è esteso dall'art. 25, comma 3, 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 da COVID-19»³⁶.

Anche in questo caso il beneficio è alternativo al godimento del congedo fruibile sino a 15 giorni³⁷, ed è concesso nei limiti delle risorse finanziarie stanziato.

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

L'art. 41, d.l. n. 18/2020, sospende 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 → *Fondi di solidarietà bilaterali* sono assunte dai Commissari nominati dai Fondi stessi³⁸.

Nulla si dice, invece, in ordine alle decisioni che gli altri Comitati dovrebbero assumere.

Il legislatore non prevede neppure, per i Comitati sospesi o non ricostituiti, alcuna proroga dei termini per la formazione del silenzio-rifiuto su istanze e ricorsi.

Ad un esame complessivo del decreto n. 18, a tali procedimenti sembra tuttavia applicabile – peraltro indipendentemente dalla sussistenza e dall'operatività del relativo Comitato – la sospensione dei termini disposta dall'art. 103 per la generalità dei → *Procedimenti amministrativi*.

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

L'art. 40 sospende per due mesi 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, e «i relativi termini»³⁹.

CONGEDI PER I GENITORI-LAVORATORI (ARTT. 23 E 25, D.L. N. 18/2020)

L'art. 23, d.l. n. 18/2020, attribuisce ai lavoratori il diritto di usufruire di periodi di congedo, ricollegati alla necessità di accudire figli minori, in conseguenza della sospensione dei servizi per l'infanzia e dei servizi scolastici⁴⁰.

³⁶ La prestazione è cumulabile con il bonus asilo nido, ex art. 3 d.p.c.m. 17 febbraio 2017: mess. INPS N. 1447/2020.

³⁷ → *Congedi per i genitori-lavoratori*; v. circ. INPS n. 44/2020.

³⁸ Mess. INPS n. 1680/2020.

³⁹ Circ. Min. lavoro Direz. generale povertà n. 1/2020.

⁴⁰ Le proroghe di detta sospensione spostano corrispondentemente in avanti il periodo di fruizione del con-

Si tratta dunque di periodi di sospensione la cui fruizione, pur potendo comportare, per le imprese che soffrono di un esubero temporaneo di personale, un utile “alleggerimento” di oneri, rimangono – fermi i limiti di fruizione – nella disponibilità dei lavoratori.

La “griglia” delle misure previste può essere schematizzata come segue.

a) Lavoratori dipendenti privati e pubblici con figli di età non superiore a 12 anni⁴¹.

Per un periodo, continuativo o frazionato⁴², non superiore a 15 giorni, detti lavoratori possono fruire di un congedo, per il quale vengono riconosciute dall’INPS un’indennità pari al 50% della retribuzione calcolata ex art. 23, d.lgs. n. 151/2001 (escluso il rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive) e la contribuzione figurativa.

Qualora siano in corso congedi parentali ex artt. 32 e 33 dello stesso decreto n. 151, questi sono “convertiti” d’ufficio in tale diversa misura, il cui periodo di fruizione non verrà computato ai fini della durata di detti congedi “ordinari”.

Il congedo è consentito anche ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia di cui all’art. 32, d.lgs. n. 151/2001⁴³.

Tale disciplina è applicabile, ai sensi del successivo art. 25 del decreto n. 18, anche ai dipendenti pubblici: in questo caso però l’erogazione dell’indennità e l’indicazione delle modalità di fruizione sono «a cura dell’amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro» (art. 25, co. 2)⁴⁴.

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

Anche per tali lavoratori viene previsto detto congedo, con riconoscimento di un’indennità pari, per ciascuna giornata, al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell’indennità di maternità.

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

La medesima indennità è estesa ai tali lavoratori autonomi iscritti alle tre Gestioni INPS, in misura pari, per ciascuna giornata, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Per detti lavoratori e per quelli iscritti alla Gestione Separata l’INPS rileva che non sono richiesti né requisiti contributivi minimi né regolarità contributiva⁴⁵.

d) Lavoratori di cui alle precedenti lett. a), b), c) con figli disabili.

Il congedo e le indennità di cui sopra sono riconosciuti anche ai genitori di figli disabili in situazioni di gravità accertata ex art. 4, comma 1, l. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado, ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, qualunque sia l’età dei figli stessi.

e) Lavoratori dipendenti con figli di età compresa tra 12 e 16 anni.

Costoro possono astenersi dal lavoro, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 15 giorni, senza però fruire né di indennità né di contribuzione figurativa. In tal caso, però, i lavoratori conservano il posto e dunque non possono essere licenziati.

gedo (mess. INPS n. 1516 e 1648/2020); rimane comunque fermo a 15 giorni il periodo massimo fruibile.

⁴¹ Nella circ. INPS n. 44/2020 sul → *Bonus baby-sitting* l’INPS ha chiarito che 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.

⁴² Per circ. INPS n. 45/2020 possono essere fruite solo giornate intere; a differenza dei → *Permessi per assistenza ai familiari con handicap grave*, non è dunque consentita la frazionabilità ad ore.

⁴³ Circ. INPS n. 45/2020.

⁴⁴ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

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

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

- sono riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori, sino a complessivi 15 giorni;
- consentono l'erogazione delle relative prestazioni nel limite delle risorse finanziarie stanziare; una volta raggiunto tale limite, le richieste vengono rigettate;
- sono alternativi rispetto al → *Bonus baby-sitting*.

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

- spettano a condizione che nel nucleo familiare: non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa; né vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore⁴⁶;
- sono usufruibili anche dai genitori adottivi, affidatari, o da coloro che hanno in collocamento temporaneo minori⁴⁷.

DISOCCUPAZIONE

v. anche: → *Condizionalità*

Termini per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola (art. 32, d.l. n. 18/2020)

Il termine per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola è prorogato, solo per le «domande non già presentate in competenza 2019», dal 31 marzo al 1° giugno 2020.⁴⁸

Termini per la presentazione delle domande di NASPI e DIS-COLL (art. 33, d.l. n. 18/2020)

Il termine di presentazione delle domande di NASPI e DIS-COLL, per i rapporti cessati o che cesseranno tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2020, è ampliato da 68 a 128 giorni; è fatta salva la decorrenza della prestazione dal 68° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro⁴⁹.

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

DURC (ART. 103, D.L. N. 18/2020)

E' applicabile anche al DURC l'art. 103, co. 2, d.l. n. 18/2020, ai sensi del quale «Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020»⁵⁰.

Inoltre, con l'intento di evitare disparità di trattamento, su indicazione del Ministero del lavoro l'INPS ha specificato che, nelle ipotesi di assenza di un Documento Durc On Line

⁴⁶ Per ulteriori chiarimenti, e per la compatibilità con altri istituti (ferie, malattia etc. mess. INPS n. 1621/2020.

⁴⁷ Circ. INPS n. 45/2020.

⁴⁸ Mess. INPS n. 1286/2020.

⁴⁹ Mess. INPS n. 1286/2020.

⁵⁰ Pertanto «i Documenti attestanti la regolarità contributiva denominati "Durc On Line" che riportano nel campo <Scadenza validità> una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 (le date del 31 gennaio 2020 e del 15 aprile 2020 sono incluse)»: mess. INPS n. 1374/2020; v. anche mess. nn. 1546 e 1703/2020.

con data scadenza compresa tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, le richieste di verifica della regolarità contributiva che perverranno nel periodo dell'emergenza in corso (fino al 15 aprile 2020 compreso) dovranno essere considerate come effettuate prima del 31 gennaio 2020, valutando le condizioni sussistenti «a quella data come presupposto del positivo rilascio»⁵¹.

L'Istituto non si pronuncia invece sugli effetti derivanti dalla sospensione dei termini prevista per i procedimenti amministrativi, ed in particolare sulla data di maturazione del silenzio-rifiuto sui ricorsi, alla quale normalmente consegue il diniego della regolarità contributiva⁵².

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

Per i dipendenti pubblici che, in base a quanto previsto dall'art. 87, d.l. n. 18/2020 non debbano rimanere a lavorare negli uffici, e per i quali non sia possibile adottare la modalità di lavoro agile⁵³, una volta esauriti gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti previsti dalla contrattazione collettiva⁵⁴, fino alla cessazione dello → *Stato di emergenza* le amministrazioni «possono» procedere alla esenzione temporanea dal servizio, adottando provvedimento motivato⁵⁵.

Tale periodo è equiparato al servizio prestato «a tutti gli effetti di legge».

Non viene corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa, qualora prevista.

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

Lo stesso art. 87 prevede inoltre che, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, fuori dai casi previsti dall'art. 19, co. 1, d.l. n. 9/2020⁵⁶, in considerazione del livello di esposizione al rischio di contagio da COVID-19 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 fuoco 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 è esclusa la corresponsione dell'indennità di mensa; né il periodo è computabile nel limite massimo di cui al comma 3 del suddetto art. 37.

⁵¹ «In particolare – prosegue circ. INPS n. 52/2020 – tenuto conto che i primi *Durc On Line* interessati dalla previsione normativa di cui all'art. 103, comma 2 ... sono quelli scaduti il 31 gennaio 2020, richiesti il 4 ottobre 2019, e considerato il periodo di validità del *Durc On Line*, pari a 120 giorni dalla data della richiesta, e la circostanza che la verifica deve essere effettuata con riferimento ai pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, quest'ultima dovrà considerare le irregolarità maturate fino al 31 agosto 2019».

⁵² → *Procedimenti amministrativi. Sospensione dei termini.*

⁵³ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici.*

⁵⁴ → *Ferie per i dipendenti pubblici.*

⁵⁵ V. già il co. 3 dell'art. 19, d.l. n. 9/2020, riferito ai periodi di «assenza dal servizio (...) imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico» adottati ai sensi dell'art. 3, co. 1, d.l. n. 6/2020».

⁵⁶ → *Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici.*

FERIE E PERMESSI

Congedi ordinari per personale sanitario e tecnico (d.p.c.m. 10 aprile 2020)

L'art. 1, lett. r), del decreto sospende nel periodo 14 aprile / 3 maggio 2020 i congedi ordinari del personale sanitario e tecnico, nonché del personale le cui attività siano necessarie a gestire le attività richieste dalle unità di crisi costituite a livello regionale.

Ferie per i dipendenti privati

Per le attività produttive e professionali non colpite dai provvedimenti di sospensione, si raccomanda che «siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva»⁵⁷, tra cui vanno senz'altro inclusi i permessi.

Per il settore privato, dunque, a carico dei datori di lavoro è letteralmente prevista una «raccomandazione», e non un vero e proprio obbligo, analogo a quello riferito alla collocazione in → *Ferie per i dipendenti pubblici*: si pone quindi il problema, in concreto, di individuare i limiti entro i quali va esercitato il potere datoriale di imporre periodi di ferie ai dipendenti.

Sembra di poter affermare che, in linea di principio, il datore di lavoro sia legittimato a imporre le ferie maturate, soprattutto nei casi nei quali debbano essere smaltite quelle degli anni pregressi (in tali casi, ai sensi degli art. 36 Cost. e sulla base dell'art. 10, d.lgs. n. 66/2000, è configurabile anche un vero e proprio obbligo datoriale).

La questione peraltro si complica con l'intervento degli → *Ammortizzatori sociali*, alla luce dell'orientamento assunto dall'INPS, che non considera più l'esistenza di ferie pregresse ostativa alla fruizione di → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario*.

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

Per i dipendenti pubblici che, in base a quanto previsto dall'art. 87, comma 3, d.l. n. 18/2020, e per il periodo da questo previsto, non possano rimanere a lavorare negli uffici, e per i quali non sia possibile adottare la modalità di lavoro agile⁵⁸, le amministrazioni sono obbligate ad utilizzare «gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva».⁵⁹

Esauriti tali strumenti, le amministrazioni possono procedere alla → *Esenzione temporanea dal servizio*.

FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA – INDENNITÀ MARZO 2020 PER I PROFESSIONISTI (ART. 44, D.L. N. 18/2020; ART. 34, D.L. N. 23/2020)

L'art. 44 del decreto n. 18 istituisce nello stato di previsione del 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-19.

La norma prevede la possibilità di destinare «in via eccezionale» una quota di detto

⁵⁷ 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.

⁵⁸ → Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici.

⁵⁹ Per circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020 possono essere imposte le ferie maturate sino al 31 dicembre 2019.

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. 103/1996.

I criteri di priorità e le modalità di attribuzione dei benefici sono definite mediante uno o più decreti interministeriali.

In attuazione di tale disposizione, per il mese di marzo 2020, il d.interm. 28 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 per l'→ *Indennità marzo 2020* dagli artt. 19-22, 27, 28, 29, 30.

La prestazione, che va richiesta entro il 30 aprile 2020 direttamente alla cassa di iscrizione, è incumulabile con quella prevista da detti articoli ed è riconosciuta 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 nell'anno 2018, un reddito compreso tra € 35.000 e € 50.000, qualora la loro attività sia cessata tra il 23 febbraio e il 31 marzo 2020, o qualora, nel primo trimestre 2020, il loro fatturato si sia ridotto di almeno il 33% rispetto a quello del primo trimestre 2019.

L'art. 34, d.l. n. 23/2020, intitolato al «Divieto di cumulo pensioni e redditi», ha specificato che, ai fini del riconoscimento dell'indennità, i professionisti non devono essere titolari di trattamento pensionistico né essere iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria⁶⁰.

INCREMENTO RISORSE UMANE PER AMMINISTRAZIONI E ENTI PUBBLICI

Disposizioni contenute nel d.l. n. 14/2020

Nel decreto n. 14 si prevedono tra l'altro:

- misure straordinarie per l'assunzione degli specializzandi e per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo a personale sanitario, che prevedono anche deroghe alla disciplina della → *Pensione quota 100* (art. 1);
- conferimento di incarichi individuali a tempo determinato a personale sanitario e a medici in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla dirigenza medica (art.2);
- instaurazione di rapporti convenzionali con medici di medicina generale e pediatri di libera scelta (art. 4).

Disposizioni contenute nel d.l. n. 18/2020

Nel decreto n. 18 si prevedono tra l'altro:

- potenziamento delle risorse umane del Ministero della salute, con assunzioni effettuate utilizzando graduatorie proprie o di altri enti pubblici (art. 1);
- arruolamento temporaneo nell'Esercito per un anno di ufficiali medici e sottufficiali infermieri, a fronte di domanda da presentare entro 15 gg. dall'entrata in vigore del decreto (art. 7);
- conferimento di incarichi a tempo determinato per funzionari tecnici presso il Ministero della difesa (art. 8);
- potenziamento delle risorse umane dell'INAIL, mediante instaurazione di collaborazioni autonome anche continuative e coordinate (art. 10) e mediante assunzioni (art.

⁶⁰ La formulazione della norma è particolarmente infelice: la stessa letteralmente dispone che ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 44, d.l. n. 18/2020, detti professionisti «devono intendersi non titolari di trattamento pensionistico e iscritti in via esclusiva».

43);

- assunzioni a tempo determinato presso l'Istituto Superiore di Sanità (art. 11);
- reclutamento temporaneo di personale esercente professioni sanitarie con titolo estero (art 13).

Disposizioni per i precari della scuola sono contenute nell'art. 121 dello stesso decreto.

INDENNITÀ MARZO 2020 (ARTT. 27-31, 38, 96)

Per il mese di marzo 2020, il d.l. n. 18/2020 prevede l'erogazione di un'indennità di € 600⁶¹, che non concorre alla formazione del reddito ai fini del TUIR, in favore dei seguenti soggetti:

- a) liberi professionisti titolari di partita Iva⁶² attiva alla data del 23 febbraio 2020 e collaboratori coordinati e continuativi attivi alla data medesima, iscritti alla Gestione separata INPS e non titolari di pensione né non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 27);
- b) 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);
- c) dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali⁶³, che hanno cessato 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 al 17 marzo 2020 (art. 29);
- d) 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);
- e) lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 a detto Fondo, con reddito non superiore a € 50.000, e non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 (art. 38).

Dette indennità sono erogate dall'INPS a domanda, e non sono cumulabili né tra loro né con il reddito di cittadinanza (art. 31).

L'INPS ritiene che, ferma l'incompatibilità con pensioni e assegni di invalidità, dette prestazioni siano invece cumulabili con le prestazioni di disoccupazione⁶⁴.

Opera il limite dello stanziamento finanziario, raggiunto il quale «non sono adottati altri provvedimenti concessori».

Analoga indennità è concessa da Sport e Salute S.p.A., sempre nel limite dello stanziamento finanziario, e con le modalità dettate da apposito decreto ministeriale, anche ai titolari di rapporti di collaborazione presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'art. 67, comma 1, lett, m), TUIR, in essere al 23 febbraio 2020 (art. 96).

⁶¹ Per l'indennità di € 600 erogata per tre mesi ai magistrati onorari dal Ministero della giustizia v. art. 119, d.l. n. 18/2020.

⁶² La misura si applica ai soli professionisti iscritti alla Gestione separata; per gli iscritti alle casse professionali opera il → *Fondo per il reddito di ultima istanza*.

⁶³ Per l'elenco di tali attività v. circ. INPS n. 49/2020.

⁶⁴ Oltre che con «le erogazioni monetarie derivanti da borse lavoro, stage e tirocini professionali, nonché con i premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale, con i premi ed i compensi conseguiti per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica e con le prestazioni di lavoro occasionale» ex art. 54-bis d.l. n. 50/2017, conv. l. n. 96/2017, nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile: circ. INPS n. 49/2020.

INFORTUNIO SU LAVORO – INFEZIONE DA CORONAVIRUS CONTRATTA IN OCCASIONE DI LAVORO (ART. 42, D.L. N. 18/2020)

L'art. 42, co. 2, d.l. n. 18/2020, riconosce che l'infezione da coronavirus contratta in «occasione di lavoro», è indennizzabile dall'INAIL come infortunio (e non come malattia professionale)⁶⁵.

In 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 quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria che hanno comportato astensione dal lavoro;
- detti eventi non sono computati ai fini della oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli artt. 19 e ss., d.m. 27 febbraio 2019.

Per il personale sanitario e per gli altri lavoratori che risultino esposti ad un «elevato rischio di contagio, aggravato fino a diventare specifico», secondo l'INAIL «vige ... la presunzione semplice di origine professionale»⁶⁶.

Il contagio è indennizzabile anche se avvenuto *in itinere*: a tal 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 lavoro⁶⁷.

In caso di decesso del lavoratore, ai familiari spetta 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. 296/2006⁶⁸.

LAVORATORI CON FIGLI DISABILI ASSENTI DAL LAVORO (ART. 47, D.L. N. 18/2020)

Ferme le disposizioni previste in materia di → *Congedi per i genitori-lavoratori* e di → *Lavoro agile (smart working) per i lavoratori disabili o con familiari disabili*, l'art. 47 del decreto n. 18 dispone che, sino al 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non possa costituire giusta causa (né, è da ritenere al di là della carente formulazione della norma, giustificato motivo) di licenziamento.

La tutela opera a condizione che sia 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, prevista dallo stesso art. 47.

In tal caso, qualora non sussistano le condizioni per richiedere la prestazione con modalità agile, o per far fruire permessi / congedi retribuiti, ovvero per l'utilizzazione di altri

⁶⁵ In questi casi, infatti, si tratta di malattia infettiva, la cui causa virulenta è parificata a quella violenta: cfr. circ. INAIL n. 13/2020, cui si rinvia anche per precisazioni sugli adempimenti richiesti ai datori di lavoro.

⁶⁶ 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.».

⁶⁷ Circ. INAIL n. 13/2020.

⁶⁸ Circ. INAIL n. 13/2020.

strumenti (es. collocamento in cassa integrazione, utilizzazione di ferie residue etc.), deve ritenersi che dette assenze diano luogo a permessi non retribuiti.

LAVORO AGILE (SMART WORKING) / LAVORO A DISTANZA

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti privati.

Nel settore privato, viene innanzitutto “raccomandato” il «massimo utilizzo da parte delle imprese delle modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza»⁶⁹, e si «favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali»⁷⁰.

E' a tal fine previsto che la modalità di lavoro agile può essere attuata a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dagli artt. 18-23 della l. n. 81/2017, ma anche in assenza degli accordi individuali richiesti da dette norme⁷¹.

Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81 (e cioè quelli in materia di sicurezza), sono assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione che l'INAIL ha reso disponibile nel proprio sito.

La modalità agile, pertanto, può senz'altro conseguire ad una disposizione unilaterale, che peraltro il datore è tenuto ad adottare tutte le volte in cui ne ha la possibilità, come strumento di tutela della → *Salute e sicurezza sul lavoro*.

Anche la discrezionalità datoriale, dunque, è fortemente limitata, sino ad essere del tutto annullata per le attività produttive per le quali, sempre in ragione dell'emergenza, sia stata disposta la sospensione: in tali casi, invero, tale modalità è l'unica che consente la prosecuzione del lavoro⁷².

Le discipline di cui sopra interessano, di fatto, soprattutto lavoratori del settore privato, mentre specifiche norme sono dettate per il → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici*.

Non fa invece distinzioni tra lavoro pubblico e privato l'art. 1, lett. ff), d.l. n. 19/2020, che prevede la possibilità di introdurre, con successivi decreti del Presidente del consiglio⁷³, anche per una sola parte del territorio dello Stato, ulteriori restrizioni, nonché «modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente».

Va infine rilevato che le norme in materia parificano – espressamente o implicitamente – il «lavoro agile» al lavoro «a distanza», in tal modo “confondendo” fattispecie diverse.

In effetti, a seguito delle restrizioni imposte alla libertà di circolazione, le attività delle quali si discute vengono necessariamente svolte da una postazione fissa, situata nel domicilio del dipendente: più che al “lavoro agile” – che, nella fattispecie definita e regolata dalla legge n. 81, viene svolto « in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno

⁶⁹ Art. 1, n. 7) lett. a), d.p.c.m. 11 marzo 2020; art. 1 e 2, d.p.c.m. 10 aprile 2020.

⁷⁰ Art. 1, n. 8), d.p.c.m. 11 marzo 2020.

⁷¹ Così già art. 2, lett. r), d.p.c.m. 8 marzo 2020; art. 4, d.p.c.m. 1° marzo 2020; v. anche d.p.c.m. 25 febbraio 2020 per le sole regioni Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli Venezia Giulia. Da ultimo ha in tal senso disposto l'art. 1, lett. gg), d.p.c.m. 10 aprile 2020, che, abrogando il decreto dell'8 marzo – il quale faceva riferimento all'intero periodo dell' → *Emergenza sanitaria* – esplica però la sua efficacia sino al 3 maggio 2020 (art. 8).

⁷² Cfr. art. 1, lett. c), d.p.c.m. 22 marzo 2020, ai sensi del quale le attività sospese «possono comunque proseguire ed organizzate in modalità a distanza o lavoro agile».

Per le misure adottate sino al 13 aprile 2020 per le province di Rimini e Piacenza e per il comune di Medicina v. art. 2, lett. m), ord. Min. salute 3 aprile 2020.

⁷³ O, nei casi di estrema necessità e urgenza, con ordinanza del Ministro della salute ex art. 32, l. n. 833/1978: art. 2, d.l. n. 19/2020.

senza una postazione fissa», in luoghi scelti dallo stesso lavoratore – nella pratica si fa dunque ricorso alla diversa figura del “telelavoro”.

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici (artt. 87, 101, d.l. n. 18/2020)

L'art. 87 del decreto n. 18 dispone che sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza* epidemiologica, o fino alla eventuale, anteriore data, che potrebbe essere individuata con decreto del Presidente del consiglio, il «lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione» dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, d.lgs. n. 165/2001.⁷⁴

Le Amministrazioni devono infatti 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'emergenza⁷⁵.

Per il restante personale, le stesse dispongono la modalità agile, prescindendo non solo dagli accordi individuali, ma anche dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23, l. n. 81/2017.

La prestazione agile può essere svolta anche con strumenti informatici degli stessi dipendenti pubblici: in tal caso è esclusa la responsabilità del datore di lavoro della sicurezza e del buon funzionamento di tali strumenti prevista dall'art. 18, comma 2, l. n. l. n. 81/2017.

La prestazione agile può essere utilizzata anche per attività formative, ed è considerata compatibile con il periodo di prova⁷⁶.

L'obbligo di assicurare l'erogazione dei servizi essenziali «prioritariamente mediante il ricorso al lavoro agile» è ribadito dall'art. 1, d.l. n. 19/2020 (lett. s)), il quale prevede anche la possibilità di disporre, con successivi decreti del Presidente del consiglio⁷⁷, anche per una sola parte del territorio dello Stato, ulteriori disposizioni finalizzate a contrastare l'emergenza, ivi comprese «modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente» (lett. ff)).

Per l'ipotesi in cui non sia possibile ricorrere a tale modalità di lavoro, l'art. 87, comma 3, d.l. n. 18/2020, dispone che le Amministrazioni⁷⁸:

a) dapprima utilizzino gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e degli altri analoghi istituti previsti dalla contrattazione collettiva;⁷⁹

b) quindi, esauriti tali strumenti dispongano l' → *Esenzione temporanea dal servizio*.

Per lo svolgimento di attività didattiche a distanza effettuate dai professori, ricercatori e titolari di contratti di insegnamento presso le università dispone l'art. 101, d.l. n. 18/2020.

Per lo svolgimento a distanza delle attività didattiche e degli esami nelle scuole dispongono gli artt. 1 e 2, d.l. n. 22/2020.

⁷⁴ In tal senso v. anche art. 1, n. 6), d.p.c.m. 11 marzo 2020. Per indicazioni sull'attuazione dell'art. 87 v. circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020 (nonché, per più generali riferimenti al lavoro agile nella pubblica amministrazione, circ. n. 1/2020).

⁷⁵ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020 prevede che, per tali attività che richiedono una presenza in sede, possa disporsi una rotazione dei dipendenti.

⁷⁶ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020

⁷⁷ O, nei casi di estrema necessità e urgenza, ordinanza del Ministro della salute ex art. 23, l. n. 833/1978: art. 2, d.l. n. 19/2020.

⁷⁸ «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.

⁷⁹ → *Ferie per i dipendenti pubblici*.

Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i lavoratori disabili o con familiari disabili (art. 39, d.l. n. 18/2020)

Ai sensi del comma 1 dell'art. 39, d.l. n. 18/2020, sino al 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili, sia privati che pubblici⁸⁰, i quali versino nelle condizioni di disabilità previste dall'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con tale disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione «in modalità agile», sempre che questa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Il comma 2 fa invece riferimento ai lavoratori del settore privato che, non versanti nella suddetta condizione di disabilità, siano comunque affetti da «gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa», riconoscendo loro nell'accoglimento delle istanze di svolgimento del lavoro agile. Si noti che, a differenza della precedente, tale norma non ha termine finale di efficacia, e pertanto sembra destinata ad operare anche dopo la fine del periodo di emergenza.

LAVORO STRAORDINARIO, RETRIBUZIONI E ALTRE MISURE IN FAVORE DEI DIPENDENTI PUBBLICI E DEI MEDICI CONVENZIONATI

Il d.l. n. 18/2020 dispone finanziamenti per la remunerazione del lavoro straordinario svolto da varie categorie di dipendenti pubblici, ed in particolare:

- dal → *Personale sanitario*;
- dal personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli (art. 70);
- personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, della carriera prefettizia e del personale dei ruoli dell'Amministrazione civile dell'interno (art. 74);
- dal personale della polizia locale dei comuni, delle province e delle città metropolitane (art. 115).

Stanziamanti e norme in materia di trattamento del personale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli sono contenuti nell'art. 31, d.l. n. 23/2020.

LICENZIAMENTI DEI DIPENDENTI PRIVATI – BLOCCO DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E PER G.M.O. (ART. 46, D.L. N. 18/2020)

V. anche → *Livelli occupazionali e sostegno alla liquidità delle imprese*.

La rubrica dell'art. 46, d.l. n. 18/2020, che si riferisce alla sospensione delle «procedure di impugnazione» dei licenziamenti, è palesemente errata, e della stessa non va pertanto tenuto conto.

Assume invece fondamentale importanza quanto previsto dal testo della norma, posto che, a decorrere dal 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del decreto n. 18, e per i successivi 60 giorni (e dunque sino a sabato 16 maggio compreso):

- è precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo;
- vengono «sospese» le procedure di licenziamento collettivo già avviate «successivamente alla data del 23 febbraio 2020» (deve dunque ritenersi che le procedure avviate precedentemente proseguano, più o meno regolarmente);
- nessun datore di lavoro può licenziare per giustificato motivo oggettivo.

La norma non indica quale sia la sanzione per la sua violazione, ma è possibile sostenere che, in tali casi, il licenziamento sia nullo, con conseguente diritto alla reintegra.

⁸⁰ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

Non subiscono invece tale "blocco" i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa, e cioè i licenziamenti disciplinari, che pertanto, salva l'operatività di quanto disposto per i → *Lavoratori con figli disabili assenti dal lavoro*, potranno essere irrogati sulla base dei consueti presupposti, e previo espletamento del relativo *iter* procedurale⁸¹.

Sembrano sottrarsi alla norma anche le ipotesi di recesso *ad nutum* (es.: lavoratori in prova, lavoratori al termine del periodo di apprendistato, lavoratori domestici, lavoratori anziani per i quali sussistano i requisiti).

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; tuttavia, considerata la novità della norma (che trova il suo unico precedente nella legislazione del dopoguerra), la soluzione non può ritenersi scontata.

Per ciò che attiene ai licenziamenti dei dirigenti, sono sicuramente "bloccati" quelli coinvolti in procedure di licenziamento collettivo. Dubbia, invece, è la possibilità di intimare licenziamenti individuali per motivazioni di carattere "oggettivo", che pure, come noto, per tale categoria di lavoratori non rientrano nella nozione di (e non sono suscettibili della disciplina del) giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, l. n. 604/1966, espressamente richiamato dalla nuova norma.

LIVELLI OCCUPAZIONALI E SOSTEGNO ALLA LIQUIDITÀ DELLE IMPRESE

Tra le varie condizioni richieste per la concessione della garanzia di SACE s.p.a. sui finanziamenti di cui all'art. 1, d.l. n. 23/2020, compare anche 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 fatturato superiore a 1,5 miliardi, la garanzia è 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).

MALATTIA E ALTRE ASSENZE EQUIPARATE

Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (art. 26, d.l. n. 18/2020)

Fino al 30 aprile 2020 è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'art. 19, comma 1, d.l. n. 9/2020, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie per i lavoratori dipendenti sia pubblici⁸² che privati:

- in possesso del riconoscimento di disabilità grave ex art. 3, co. 3, l. n. 104/1992;
- in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'art. 3, co. 1, della stessa legge n. 104.

Gli oneri a carico dei datori di lavoro, che presentino apposita domanda all'ente previdenziale, nonché degli istituti previdenziali che prestano le relative tutele, sono posti a carico dello Stato, ma sempre nei limiti della dotazione finanziaria (art. 26, co. 3).

⁸¹ Diversa disciplina è prevista invece in materia di → *Procedimenti disciplinari per i dipendenti pubblici*.

⁸² Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

Certificazione di malattia accertata da COVID-19 (art. 26, d.l. n. 18/2020)

Per il lavoratore che si trovi in stato di malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante con le consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei lavoratori dipendenti privati (art. 26, d.l. n. 18/2020)

L'art. 26, comma 1, del decreto n. 18 dispone che i periodi trascorsi in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva disposti, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. h) e i), d.l. n. 6/2020, rispettivamente per «gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva», e per coloro «che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità»:

- sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla «normativa di riferimento»; il richiamo è da intendersi, a nostro avviso, alla disciplina sia delle prestazioni previdenziali, sia delle diverse prestazioni economiche, anche integrative, previste dalla contrattazione collettiva e da ogni altra norma operante sul piano del rapporto di lavoro (ma si veda quanto appresso indicato in ordine agli oneri a carico del datore);
- sono esclusi dal computo del periodo di comporta.

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 (per il periodo anteriore all'entrata in vigore del decreto, non è necessaria la sussistenza di detto provvedimento, e restano validi i certificati già emessi).

Gli oneri a carico dei datori di lavoro, che presentino apposita domanda all'ente previdenziale, nonché degli istituti previdenziali che prestano le relative tutele, sono posti a carico dello Stato, ma sempre nei limiti della dotazione finanziaria (art. 26, comma 3).

Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei lavoratori dipendenti pubblici e trattamento economico di malattia (art.19, d.l. n. 9/2020; art. 87, d.l. n. 18/2020)

L'art. 19, comma 1, d.l. n. 9/2020, dispone che il periodo trascorso dai dipendenti pubblici in trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è equiparato al ricovero ospedaliero.

Sulle assenze, per i medesimi periodi, del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, dispone l'art. 87, comma 7, d.l. n. 18/2020⁸³.

Nel frattempo, il comma 2 dello stesso art. 19 modifica l'art. 71, d.l. n. 112/2008, conv. l. n. 133/2008, che, per i primi 10 giorni di malattia del dipendente pubblico, consente al dipendente pubblico l'erogazione del solo trattamento economico fondamentale. L'operatività di tale limitazione viene ora esclusa per il «ricovero ospedaliero in strutture del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA)»: si tratta dunque di modifica i cui effetti non sono limitati all'emergenza in corso, e che pertanto può risultare applicabile anche a situazioni diverse da quelle previste dal primo comma.

⁸³ Per gli accertamenti diagnostici su tale personale v. l'art. 19, comma 4, d.l. n. 9/2020.

PAGAMENTO DELLE PENSIONI E DELLE PRESTAZIONI AGLI INVALIDI CIVILI

Anticipazione dei pagamenti di pensioni e altre prestazioni INPS (Ord. Prot. civile 19 marzo 2020)

Per consentire, a Poste Italiane S.p.a. la gestione dell'accesso ai propri sportelli, dei titolari del diritto alla riscossione delle prestazioni, in modalità compatibili con le disposizioni in vigore adottate allo scopo di contenere e gestire l'emergenza epidemiologica il pagamento di trattamenti pensionistici, assegni pensioni e indennità di accompagnamento erogate agli invalidi civili, di cui all'art. 1, comma 302, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 e successive integrazioni e modificazioni, di competenza di aprile, maggio e giugno 2020 è anticipato a decorrere:

- dal 26 al 31 marzo 2020 per la mensilità di aprile 2020;
- dal 27 al 30 aprile per la mensilità di maggio 2020;
- dal 26 al 30 maggio per la mensilità di giugno 2020.

Resta fermo che, ad ogni altro effetto, il diritto al rateo mensile delle sopra citate prestazioni si perfeziona comunque il primo giorno del mese di competenza.

PATRONATI (ART. 36, D.L. N. 18/2020)

L'art. 36 del d.l. n. 18 disciplina l'apertura al pubblico degli uffici dei Patronati e consente a questi 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».

Analoga semplificazione viene consentita ai CAF e professionisti abilitati, per la presentazione in via telematica di → *Dichiarazioni, modelli e domande di accesso o fruizione di prestazioni all'INPS.*

PERMESSI PER ASSISTENZA AI FAMILIARI CON HANDICAP GRAVE (ART. 24, D.L. N. 18/2020)

I permessi retribuiti coperti da contribuzione figurativa, concessi ai lavoratori pubblici e privati per accudire i congiunti in situazioni di handicap grave, che l'art. 33, comma 3, l. n. 104/1992, normalmente quantifica in 3 giorni mensili, viene incrementato, per i mesi di marzo e aprile 2020, di ulteriori complessive 12 giornate.

Ferma la fruizione mensile dei suddetti 3 giorni, gli ulteriori 12 possono essere fruiti anche in un solo mese; è possibile il frazionamento a ore⁸⁴.

Nel caso in cui il lavoratore assista più disabili, i giorni afferenti a ciascun assistito possono essere cumulati⁸⁵; in caso di *part-time*, i 12 giorni vanno invece riproporzionati⁸⁶.

Il personale sanitario fruisce di detti permessi «compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del SSN impegnati nell'emergenza» (comma 2 dell'art. 24).

⁸⁴ Circ. INPS n. 44/2020; v. però circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020, che nel settore pubblico chiede di incentivare, quanto più possibile, l'utilizzo a giornate.

⁸⁵ Circ. INPS n. 44/2020; circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

⁸⁶ Circ. INPS n. 44/2020.

PERMESSI PER I SINDACI (ART. 25, D.L. N. 18/2020)

Sino alla cessazione dello *→ Stato di emergenza* sanitaria, le ore di permesso concesse dall'art. 79, comma 4, d.lgs. n. 267/2000, ai sindaci dei Comuni con oltre 15.000 o 30.000 abitanti, per assentarsi dal proprio posto di lavoro, sono elevate a 72 (art. 25, comma 6, d.l. n. 18).

Per i sindaci dipendenti pubblici tali assenze sono equiparate a quelle previste dall'art. 19, co. 3. d.l. n. 9/2020, e dunque «costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge».

PERSONALE ADDETTO AI LAVORI NECESSARI AL RIPRISTINO DEL SERVIZIO ELETTRICO (ART. 45, D.L. N. 18/2020)

Le abilitazioni in possesso di detti lavoratori conservano la loro validità fino al 30 aprile 2020, anche nei casi di temporanea impossibilità di effettuare i moduli di aggiornamento pratico.

Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di erogare la formazione per l'aggiornamento teorico, anche a distanza, nel rispetto delle misure di contenimento adottate per l'emergenza.

PERSONALE SANITARIO

V. anche *→ Bonus baby-sitting; → Ferie e permessi → Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici, → Infezione da coronavirus contratta in occasione di lavoro* (art. 42, d.l. n. 18/2020); *→ Permessi per assistenza ai familiari con handicap grave.*

Pensioni quota 100 (art. 1, d.l. n. 14/2020)

L'art. 1, comma 6, d.l. n. 14/2020, dispone che al personale medico e di quello infermieristico, già titolare di trattamento pensionistico c.d. quota 100, al quale sono stati conferiti incarichi di lavoro autonomo previsti dallo stesso art. 1, non trovano applicazione le disposizioni in materia di incumulabilità tra la pensione e il relativo reddito da lavoro autonomo.⁸⁷

Medici convenzionati (art. 38, d.l. n. 23/2020)

L'art. 38, d.l. n. 23/2020 detta invece 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.

Straordinari (art. 13, d.l. n. 14/2020; art. 1 d.l. 18/2020)

Agli esercenti le professioni sanitarie, impegnati a far fronte alla gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 2, ultimo periodo, della direttiva 2003/88/CE, non si applicano le disposizioni sui limiti massimi di orario di lavoro 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 rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 13, d.l. n. 14/2020).

Per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale del SSN direttamente impegnato nelle azioni di contrasto all'emergenza epidemiologica, in deroga all'art. 23,

⁸⁷ Circ. INPS n. 41/2020.

co. 2, l. n. 75/2017, vengono incrementati i fondi contrattuali del personale del comparto sanità e della dirigenza medica; i relativi importi sono suddivisi per ogni Regione o Provincia autonoma (art. 1, e Allegato A, d.l. n. 18/2020) .

Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il trattamento in quiescenza (art. 12, d.l. n. 18/2020)

Sino al perdurare dello → *Stato di emergenza* sanitaria, le aziende e gli enti del SSN, verificata l'impossibilità di reclutare personale anche facendo ricorso agli incarichi previsti dagli artt. 1 e 2, d.l. n. 14/2020, possono 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.

La deroga si applica anche al personale del ruolo dei medici e del settore sanitario della Polizia di Stato.

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 63, D.L. N. 18/2020)

Ai titolari di reddito da lavoro dipendente che, nel periodo di imposta precedente all'entrata in vigore del decreto, posseggono un reddito complessivo da lavoro dipendente d'importo non superiore a € 40.000, spetta un «premio», per il mese di marzo 2020, pari a € 100, «da rapportare al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro» nel mese stesso.

Detto «premio» viene corrisposto «a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile, e comunque entro 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 ai sensi dell'art. 17, d.lgs. n. 241/1997⁸⁸.

PRESTAZIONI LAVORATIVE A FAVORE DI IMPRESE AGRICOLE (ART. 105, D.L. N. 18/2020)

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 da parenti e affini sino al sesto grado.

La disposizione non è soggetta ad alcun termine finale di efficacia, e pertanto è da ritenere che la modifica apportata al suddetto art. 74 operi a tempo indeterminato.

PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI.

Modalità (artt. 25 e 35, d.l. n. 23/2020)

L'art. 25, co. 2, d.l. n. 23/2020, facendo seguito a quanto già disposto dal d.l. n. 18 per i → *Patronati*, semplifica le modalità di «presentazione, in via telematica, di dichiarazioni, modelli e domande di accesso o fruizione di prestazioni all'INPS» (nonché degli adempimenti fiscali: co. 1), prevedendo che i CAF e i professionisti abilitati possano acquisire le deleghe dei soggetti assistiti in via telematica «fermo l'obbligo di regolarizzazione, con consegna delle citate deleghe, una volta cessata l'attuale situazione emergenziale».

L'art. 35 dello stesso decreto n. 23 semplifica altresì, le modalità di rilascio dell'identità digitale (PIN) da parte dell'INPS.

⁸⁸ Ris. Agenzia entrate n. 17/E/2020.

Sospensione dei termini (art. 103, d.l. n. 18/2020; art. 37, d.l. n. 23/2020)

V. anche → *Dichiarazioni, modelli e domande di accesso o fruizione di prestazioni all'INPS* → *Disoccupazione* → *Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali*

L'art. 103, d.l. n. 18/2020 dispone che, ai fini del computo dei termini ordinatori, perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi, ad istanza di parte o d'ufficio, pendenti al 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 quindi durare sino a 82 giorni)⁸⁹.

La norma, salve le esclusioni di cui appresso, è di portata generale: la stessa pertanto deve ritenersi applicabile anche ai procedimenti amministrativi – anche contenziosi – in materia di lavoro e previdenza⁹⁰.

Ferma ogni verifica degli orientamenti interpretativi che stanno man mano emergendo presso l'Ispettorato del lavoro⁹¹ e gli enti previdenziali, appare legittimo ritenere che fruiscono di tale sospensione i termini previsti, tra gli altri (elencazione meramente esemplificativa)⁹²:

- per la notifica dei processi verbali (in particolare, per le sanzioni amministrative, il termine di decadenza ex art. 14, l. n. 689/1981);
- per la trattazione dei ricorsi ai sensi dell'art. 14, d.lgs. n. 81/2008;
- per i ricorsi amministrativi agli enti previdenziali aventi ad oggetto sia le contribuzioni che le prestazioni;
- per l'adempimento delle diffide accertative ex art. 13, d.lgs. 124/2004;
- per i vari ricorsi previsti dallo stesso decreto n. 124, ed in particolare per quelli all'Ispettorato interregionale del lavoro, aventi ad oggetto la sussistenza e la qualificazione dei rapporti di lavoro (art. 17);
- per la presentazione degli scritti difensivi ex art. 18, l. n. 689/1981;
- per la trattazione del ricorso ex art. 16 d.p.r. n. 1124/1965;
- per gli inviti a regolarizzare ex art. 4, d.m. 30 gennaio 2015 ai fini della concessione del → *DURC*.

L'Ispettorato del lavoro ritiene sospeso anche il termine per la verifica degli adempimenti di cui all'art. 15, d.lgs. n. 124/2004 e all'art. 20, d.lgs. n. 758/1994, salvo quelli che hanno ad oggetto violazioni in materia di salute e sicurezza che non abbiano carattere "formale", nonché il termine di avvio dell'inchiesta infortuni di cui all'art. 56, d.p.r. n. 1124/1965, ad eccezione delle ipotesi in cui l'infortunio sia mortale⁹³.

L'Ispettorato non ritiene invece sospesi i procedimenti relativi a⁹⁴:

- le c.d. "deroghe assistite" per il superamento dei termini di durata massima di legge dei contratti a termine, qualora richieste da esigenze connesse all'emergenza;
- le richieste di interdizione anticipata e *post partum* per le lavoratrici madri;

⁸⁹ Il termine, originariamente previsto al 15 aprile, è stato prorogato dall'art. 37, d.l. n. 23/2020.

⁹⁰ Appare dunque superata la sospensione dei termini già prevista dall'art. 10, comma 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.

⁹¹ La nota INL n. 2211/2020 fa riferimento anche al termine di prescrizione di cui all'art. 28, l. n. 689/1981, ma la soluzione è dubitabile.

⁹² Per l'elencazione dei termini che l'Ispettorato del lavoro ritiene sospesi v. nota INL n. 2211/2020.

⁹³ Nota INL n. 2211/2020.

⁹⁴ Nota INL n. 2201/2020, la quale specifica che comunque le attività verranno svolte «a distanza».

- la convalida di dimissioni / risoluzioni consensuali per lavoratrici madri e lavoratori padri.

E' altresì legittimo ritenere che la sospensione posticipi lo *spatium deliberandi*, previsto per le pronunce relative sia a domande e istanze (per la previdenza e assistenza v. art. 7, l. n. 533/1973), sia a ricorsi: la stessa norma, invero, dispone che «sono prorogati o differiti, per il tempo corrispondente, i termini di formazione della volontà conclusiva dell'amministrazione nelle forme del silenzio significativo previste dall'ordinamento».

Anche sotto tale profilo si realizzano conseguenze rilevanti, ad esempio per i ricorsi in materia contributiva, poiché, come noto, la loro presentazione consente il rilascio del → DURC soltanto sino alla data di formazione del silenzio-rifiuto; dopo tale data, per mantenere l'attestazione di regolarità contributiva è necessario adempiere o, in alternativa, depositare ricorso giudiziario per far accertare l'infondatezza della pretesa dell'Istituto.

La sospensione è infine dichiarata inapplicabile «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» (comma 4).

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER I DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 103, D.L. N. 18/2020; ART. 37, D.L. N. 23/2020)

Per i pubblici dipendenti, ivi compresi quelli con rapporto di lavoro non contrattualizzato di cui all'art. 3, d.lgs. n. 165/2001, l'art. 103, co. 5, d.l. n. 18/2020, come modificato dall'art. 23, co. 7, d.l. n. 23/2020, sospende sino al 15 maggio 2020⁹⁵ tutti i termini relativi ai procedimenti disciplinari «pendenti» alla data del 23 febbraio 2020 o «iniziati» successivamente a tale data.

La norma, quindi, sembra escludere dalla sospensione il termine per la contestazione iniziale dell'addebito, che l'art. 55-*bis*, d.lgs. n. 165/2002 indica in 30 giorni dall'avvenuta conoscenza dei fatti da parte dell'Ufficio competente (comma 4), e qualifica come perentorio (comma 9-*bis*).

Quanto alle procedure previste dall'art. 55-*quater* dello stesso decreto n. 165 si sottrae agli effetti della norma il provvedimento la sospensione cautelare del dipendente con contestuale contestazione dell'addebito; appare invece corretto ritenere sospesi i termini per il prosieguo del procedimento disciplinare previsti dal comma 3-*ter* dello stesso art. 55-*quater*.

PROCEDURE CONCORSUALI (ART. 87, D.L. N. 18/2020; ART. 4, D.L. N. 22/2020; D.P.C.M. 10 APRILE 2020)

Nel pubblico impiego l'art. 87, c. 5, d.l. n. 18/2020 sospende le procedure concorsuali per 60 giorni a decorrere dal 17 marzo 2020⁹⁶, ma l'art. 4, d.l. n. 22/2020, precisa che tale sospensione è «riferita esclusivamente allo svolgimento delle prove concorsuali»⁹⁷.

Sono comunque escluse dalla sospensione le procedure nelle quali la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, nonché nelle altre fattispecie previste dall'art. 87, comma 5, d.l. n. 18/2020.

Per le procedure di abilitazione alle funzioni di professore universitario e le procedure

⁹⁵ Il termine, originariamente fissato al 15 aprile, è stato posticipato dall'art. 37, d.l. n. 23/2020

⁹⁶ Sulla possibilità di prevedere, con d.p.c.m., anche solo su una parte del territorio nazionali, ulteriori limitazioni o sospensioni delle procedure concorsuali, v. art. 1, lett. t), d.l. n. 19/2020.

⁹⁷ 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. 22/2020.

presso le istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica dispone l'art. 101 dello decreto n. 18.

L'art. 1, lett. q, d.p.c.m. 10 aprile 2020, sospende le procedure concorsuali anche per il settore privato, facendo comunque salvi i casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari o con modalità a distanza; per quanto previsto dall'art. 8 del provvedimento, la sospensione deve considerarsi operante sino al 3 maggio 2020.

PROCESSO CIVILE – CAUSE DI LAVORO E PREVIDENZA (ART. 83, D.L. N. 18/2020; ART. 36, D.L. N. 23/2020)

Per il periodo compreso tra il 9 marzo e l'11 maggio 2020^{98 99}, l'art. 83 del decreto n. 18/2020¹⁰⁰, dispone, 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 (comma 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)¹⁰¹.

A rigore, pertanto, devono intendersi differiti anche tutti i termini e le udienze relativi alle cause di lavoro, e a quelle di previdenza e assistenza obbligatoria, ivi compresi quelli per la proposizione degli atti introduttivi, che non rientrino tra le eccezioni previste dal successivo comma 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;
- i «procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti»: per questi, ai fini dell'esenzione dalla sospensione è necessaria «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».

Alla luce di tali norme sembra dunque corretto ritenere compresi nella sospensione anche:

- i termini di impugnazione e dei ruoli e degli avvisi di addebito eventualmente notificati dagli enti,
- i termini di impugnazione delle ordinanze ingiunzioni.

⁹⁸ Il termine, originariamente fissato al 15 aprile, viene posticipato all'11 maggio dall'art. 36, d.l. n. 23/2020.

⁹⁹ Per sospensione dei termini anche processuale, decorrente dal 2 febbraio, per i soggetti residenti o aventi sede nei Comuni di cui al d.p.c.m. 1° marzo 2020, v. art. 10, comma 4, d.l. n. 9/2020.

¹⁰⁰ La norma abroga gli artt. 1 e 2, d.l. n. 11/2020, che avevano disposto per più limitati periodi.

¹⁰¹ Il comma 2 precisa che: «Si intendono pertanto sospesi, per la stessa durata, i termini stabiliti per la fase 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, comma 2, d.lgs. 31 dicembre 1992 n. 546».

Devono invece ritenersi, almeno in linea di principio, esclusi dalla sospensione i procedimenti cautelari ex art. 700 c.p.c., in quanto, in materia di lavoro, gli stessi normalmente hanno ad oggetto diritti fondamentali (diritto alla salute; diritto alla retribuzione in caso di bisogno economico per sé e la famiglia, etc.).

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 va 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 in commento non si applica);
- operante, almeno in linea di principio, per il successivo termine di 180 giorni, previsto per il deposito del ricorso.

Al riguardo, tuttavia, va consigliata prudenza, almeno 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 un possibile dubbio sull'applicabilità della sospensione.

I successivi commi 5, 6 e 7 prevedono poi l'adozione, all'interno degli *→ Uffici giudiziari*, di misure organizzative finalizzate a prevenire i contagi, e destinate ad operare sino al 30 giugno 2020¹⁰².

Qualora, sino a tale data, dette misure precludano la presentazione di domande giudiziali, la decorrenza dei termini di decadenza e prescrizione dei diritti esercitabili esclusivamente mediante il compimento di tali atti viene corrispondentemente sospesa (comma 8).

Tale disposizione sembra, in realtà, destinata ad avere un'applicazione limitata, posto che ormai quasi tutti gli Uffici dispongono del servizio di deposito con modalità telematica degli atti, che consente di operare da remoto¹⁰³.

Ben più rilevante, in concreto, è dunque la disposizione del comma 11 dello stesso art. 83, ai sensi del quale, dal 9 marzo al 30 giugno 2020, in tali uffici i depositi degli atti e i pagamenti dei relativi contributi fiscali sono consentiti esclusivamente con tale modalità.

PROCESSO PENSIONISTICO AVANTI ALLA CORTE DEI CONTI (ART. 85, D.L. N. 18/2020)

In primo luogo, l'art. 85 del decreto n. 18¹⁰⁴ dichiara applicabili anche ai procedimenti avanti alla Corte dei conti, «in quanto compatibili», le disposizioni introdotte dall'art. 83, per i processi civili, penali e tributari¹⁰⁵, e dall'art. 84, per il processo amministrativo.

Anche 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. 23/2020 per i processi civili e penali, viene estesa «a tutte le funzioni e attività della Corte dei conti, come elencate nell'art. 85» suddetto (art. 36, co. 4).

Lo stesso art. 85 del decreto n. 18, introduce poi ulteriori, specifiche disposizioni, innanzitutto in ordine alle misure organizzative finalizzate a prevenire i contagi: a tal fine, i

¹⁰² Sul termine iniziale previsto dal comma 6 v. l'art. 36, co. d.l. n. 23/2020.

¹⁰³ Anche la Corte di cassazione ha introdotto, in via temporanea, modalità telematiche di deposito degli atti: cfr. i provvedimenti e protocolli in www.cortedicassazione.it

¹⁰⁴ La norma abroga l'art. 4, d.l. n. 11/2020 che aveva disposto per più limitati periodi.

¹⁰⁵ *→ Processo civile – Cause di lavoro e previdenza.*

commi 2 e 3 dispongono anche in ordine allo svolgimento e ai rinvii delle udienze.

Il comma 4 prevede inoltre che, in caso di rinvio, con riferimento a tutte le attività giurisdizionali, inquirenti, consultive e di controllo intestate alla Corte dei conti, i termini in corso alla data dell'8 marzo 2020 e che scadono entro il 30 giugno 2020, sono sospesi e riprendono a decorrere dal 1° luglio 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.

Con specifico riferimento alle controversie pensionistiche, invece, il comma 5 dispone che, dal 12 maggio 2020¹⁰⁶ e sino al 30 giugno 2020, tutte le controversie fissate per la trattazione innanzi al giudice contabile in sede monocratica, sia in udienza camerale sia in udienza pubblica, passano in decisione senza discussione orale, sulla base degli atti depositati¹⁰⁷.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Adattamento delle misure in materia di salute e sicurezza all'emergenza sanitaria

L'emergenza sanitaria impone un drastico adattamento delle misure di tutela della salute e sicurezza sul lavoro operanti in ogni organizzazione produttiva che continui o che riprenda ad operare.

Molte di queste sono state espressamente previste dalla normativa emergenziale.

La misura più radicale è senza dubbio quella derivante dai provvedimenti di sospensione delle attività produttive, che hanno imposto veri e propri divieti di accedere ai luoghi di lavoro, creando situazioni di oggettiva impossibilità di svolgere il lavoro stesso, quantomeno nei casi nei quali non fosse possibile operare in modalità di → *Lavoro agile (smart working) / telelavoro*.

Per quanto attiene, invece, alle attività che continuano ad essere svolte o che riprendono al termine della sospensione, i vari decreti dal Presidente del consiglio dei ministri succedutisi nei mesi di marzo e aprile hanno previsto una serie di misure, tra le quali:

- il massimo utilizzo del suddetto → *Lavoro agile (smart working) / telelavoro*;
- l'incentivazione delle → *Ferie* e dei congedi;
- la limitazione degli spostamenti all'interno degli ambienti lavorativi e degli accessi agli spazi comuni;
- il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro¹⁰⁸;
- l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale;
- l'adozione di norme di prevenzione igienico-sanitaria;
- la sanificazione dei locali, da effettuare «anche utilizzando ... ammortizzatori sociali»;
- il rispetto dei → *Protocolli anti-contagio*, ed in particolare di quello del 14 marzo 2020¹⁰⁹.

L'art. 2, d.l. n. 19/2020, ha espressamente demandato, anche con effetti retroattivi, a detti decreti del Presidente del consiglio la definizione di tali regole, in quanto costituenti attuazione delle misure di contenimento contagio.

¹⁰⁶ Detto termine iniziale, già fissato al 15 aprile 2020, a seguito della proroga della sospensione della quale si è detto, viene posticipato dall'art. 36, co. 5, d.l. n. 23/2020 al 25 maggio 2020.

¹⁰⁷ 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.

¹⁰⁸ Distanze maggiori sono state raccomandate dall'OMS o imposte da ordinanze regionali (v. ad es. ord. Pres. giunta Reg. Toscana 18 aprile 2020 n. 38).

¹⁰⁹ Cfr. le varie discipline contenute nei d.p.c.m. 9, 11 e 22 marzo 2020, e 10 aprile 2020.

Rimangono comunque operanti le discipline generali in materia di salute e sicurezza su lavoro, ed in particolare l'art. 2087 c.c. e il d.lgs. n. 81/2015, i quali impongono in ogni caso al datore di lavoro;

- innanzitutto di valutare le condizioni di rischio all'interno dell'ambiente di lavoro (il COVID-19 costituisce tecnicamente un "rischio biologico"),
- e quindi di attuare tutte le misure che, in concreto, in base alle conoscenze che si stanno via via acquisendo sul virus e alle concrete caratteristiche dell'ambiente di lavoro stesso, si rendano necessarie per prevenire il contagio.

Quanto previsto dai decreti e dal Protocollo del 14 marzo 2020 costituisce dunque una disciplina "di base", che va poi attuata e implementata a livello aziendale.

E' stato autorevolmente sostenuto che l'emergenza sanitaria, introducendo non un rischio specifico dell'attività lavorativa, ma un rischio generico, che coinvolge tutti, indipendentemente dal lavoro svolto, non obbligherebbe a modificare il documento aziendale di valutazione dei rischi. A prescindere dalla condivisibilità o meno di tale rilievo, sembra che lo stesso possa essere riferito soltanto al dato formale della redazione del DVR: mentre non sembra di poter dubitare del fatto che, all'interno dell'ambiente di lavoro, il rischio di contagio comunque deve essere previamente valutato dal datore, il quale deve anche organizzare e adottare tutte le necessarie misure.

In tale prospettiva, anche qualora si volesse negare un vero e proprio obbligo di modifica del DVR (ma la tesi è assai discutibile), l'adozione di un apposito documento andrebbe comunque caldamente consigliata, anche perché tale adempimento costituisce la prima prova del fatto che il datore di lavoro ha effettivamente adempiuto alle proprie obbligazioni.

Avverso l'omessa adozione di misure adeguate, anche mediante fornitura degli strumenti di protezione individuale, è ammessa la tutela giudiziale in via d'urgenza.¹¹⁰

Ambienti scolastici (Art. 77, d.l. n. 18/2020)

Vengono stanziati risorse per opere di pulizia straordinaria e acquisto di dispositivi individuali in favore di personale e studenti.

Contributi alle imprese (art. 43, d.l. n. 18/2020)

Entro il 30 aprile 2020 l'INAIL trasferisce 50 milioni a Invitalia, per finanziare le imprese nell'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

Credito d'imposta per operazioni di sanificazione degli ambienti di lavoro (art. 64, d.l. n. 18/2020; art. 30, d.l. n. 23/2020)

Con le modalità stabilite da apposito decreto, e nel limite delle risorse finanziarie stanziati, ai soggetti esercenti attività d'impresa, d'arte o professione è concesso un credito d'imposta nella misura del 50% delle spese di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino a un massimo di € 20.000 per ciascun beneficiario.

L'agevolazione viene estesa dall'art. 30, d.l. n. 23/2020, alle spese per acquisti di dispositivi di protezione individuale e altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici e a garantire la distanza di sicurezza

¹¹⁰ Trib. Firenze ord. 1° aprile 2020, pronunciata con riferimento alla tutela dei riders, per i quali viene dichiarata l'applicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, degli stessi obblighi in materia di sicurezza previsti per il lavoro subordinato: https://www.wikilabour.it/public/Segnalazioni/bdd574cc-8345-4271-a1f4-74ba638e01f6/20200401_Trib-Firenze.pdf

interpersonale.

Lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale (art. 16, d.l. n. 18/2020)

Fino al termine dello stato di emergenza sanitaria dichiarato dalla delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, per i lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di 1 metro possono essere utilizzati come DPI mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'art. 34, comma 3, d.l. n. 9/2020.

È autorizzato l'utilizzo di mascherine filtranti prive di marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

Pratiche e attrezzature medico-radiologiche (art. 39, d.l. n. 23/2020)

L'art. 39, d.l. n. 23/2020, disciplina le misure di sicurezza e le procedure semplificate da adottare, ai fini della tutela dai rischi di esposizione da radiazioni ionizzanti, a seguito delle nuove pratiche medico-radiologiche avviate ai fini della gestione dell'emergenza presso le strutture sanitarie, e per l'utilizzazione di attrezzature radiologiche mobili.

Le disposizioni rimangono operanti sino alla cessazione dello → Stato di emergenza.

Protocolli anti-contagio

Il d.p.c.m. 11 marzo 2020, nel raccomandare l'adozione, all'interno dei luoghi di lavoro, di protocolli anti-contagio, 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 le cui attività non siano state sospese il rispetto del Protocollo 14 marzo 2020, sottoscritto a livello nazionale da Governo e Parti sociali¹¹¹, il quale detta fondamentali linee-guida per l'adozione di idonee misure di prevenzione¹¹².

Ulteriori Protocolli sono stati elaborati e sottoscritti per singoli settori. Tra questi si richiamano, a mero titolo esemplificativo, quelli sottoscritti: per il credito il 16 marzo 2020, e il 24 marzo 2020¹¹³; per il credito cooperativo¹¹⁴, le imprese assicuratrici¹¹⁵, la sanità, i servizi socio sanitari e socio-assistenziali¹¹⁶ sempre il 24 marzo 2020; per le pubbliche amministrazioni il 3 aprile 2020¹¹⁷; per il settore della moda il 15 aprile 2020¹¹⁸ e per quello del vetro il 23 aprile 2020¹¹⁹.

Significativi sono anche i contenuti di alcuni Protocolli sottoscritti a livello aziendale¹²⁰.

¹¹¹ Scaricabile in vari siti, tra cui <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-protocollo-14-marzo-sicurezza-lavoratori-covid-19-2020.pdf>

¹¹² Come già ricordato (→ *Adattamento delle misure in materia di salute e sicurezza all'emergenza sanitaria*), l'art. 2, d.l. n. 19/2020 dispone prevede che dette norme di attuazione delle misure anti contagio vengano emanate con tali decreti del Presidente del consiglio.

¹¹³ Rispettivamente in https://www.uilca.it/pdf/news/protocollo_condiviso_covid19_16_marzo_2020.pdf e in https://www.uilca.it/pdf/news/verbale_di_riunione_covid-19_24_marzo_2020_h_16_40_002.docx.pdf.

¹¹⁴ In https://www.uilca.it/pdf/news/protocollo_24.3.20_federkasse-oo.ss..pdf.

¹¹⁵ In https://www.uilca.it/pdf/news/protocollo_ania_oo.ss._24_marzo_2020_firmato.pdf.

¹¹⁶ Strutturato come *addendum* al Protocollo condiviso del 14 marzo 2020: in https://www.puntosicuro.it/resources/200324_Protocollo_sicurezza_CGIL_CISL UIL.pdf.

¹¹⁷ In http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/PROTOCOLLO_PA_OO_SS_1.pdf

¹¹⁸ In http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/news/tessile_abbigliamento_smi/Protocollo1504NO.PDF

¹¹⁹ In http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/news/vetro/accordo_di_programma_vetro_e_lampade_definitivo.pdf

¹²⁰ Per FCA v. il Protocollo 9 aprile 2020, in https://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/2020/04/20_04_09-

Quarantena: deroghe nelle filiere dei farmaci e dispositivi medici (art. 14, d.l. n. 18/2020)

Viene disposta l'inapplicabilità della misura di «quarantena con sorveglianza attiva agli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa» (art. 1, co. 2, lett. h) d.l. n. 6/2020) ai dipendenti delle «imprese che operano 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».

Le imprese interessate all'utilizzazione di tali lavoratori dovranno comunque adottare misure idonee a prevenire contagi (argomento ex art. 2087 c.c.).

Resta inteso che, come previsto dalla norma, i lavoratori comunque «sospendono l'attività nel caso di sintomatologia respiratoria o esito positivo per Covid -19».

Uffici giudiziari

Gli artt. 83, 84 e 85 d.l. n. 18/2020 impongono, per le attività che continuano ad essere svolte presso gli uffici giudiziari, l'adozione di misure organizzative finalizzate a prevenire il contagio da COVID-19¹²¹.

Tra queste, si prevede anche la possibilità di celebrare le udienze con collegamenti da remoto, e lo svolgimento di udienze "virtuali", per le quali si procede soltanto allo scambio di atti difensivi.

STATO DI EMERGENZA (NOZIONE E DURATA)

Lo stato di emergenza epidemiologica-sanitaria di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, richiamato da varie norme, è previsto per un periodo di 6 mesi, e dunque sino al 31 luglio 2020.

TERMINI DI ADEMPIMENTO E PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI.

A) Differimento della scadenza del 16 marzo 2020 per tutti i pagamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni (art. 60, d.l. n. 18/2020; art. 21, d.l. n. 23/2020)

Tutti i versamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni «inclusi quelli per contributi previdenziali e assistenziali e ai premi» INAIL, in scadenza il 16 marzo 2020 sono stati automaticamente prorogati dapprima al 20 marzo 2020 (art. 60, d.l. n. 18/2020), e poi al 15 aprile 2020 (art. 21, d.l. n. 23/2020¹²²).

La norma ha carattere residuale, e pertanto si applica a tutte le fattispecie che non siano comprese in altra specifica disposizione recante sospensioni e differimenti di 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

[accordo-su-linee-guida-riapertura-FCA.pdf.pdf](#).

¹²¹ →Processo civile. Cause di lavoro e previdenza →Processo pensionistico avanti alla Corte dei conti.

¹²² Quest'ultima disposizione infatti definisce infatti «tempestivi» i pagamenti effettuati entro tale data.

febbraio al 30 aprile 2020.

I pagamenti vanno effettuati, senza aggravio di sanzioni né interessi, a far data dal 1° maggio 2020, anche mediante rateizzazione, fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo.

C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 (art. 8, d.l. n. 9/2020; art. 61, d.l. n. 18/2020).

L'art. 61, d.l. n. 18/2020, ha modificato, anche ampliandone l'ambito di applicazione, l'art. 8, d.l. n. 9/2020, che dalla data di entrata in vigore (2 marzo 2020), ha sospeso i pagamenti relativi, oltre che al versamento delle ritenute alla fonte operate dai sostituti d'imposta, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL.

Fruiscono della sospensione, oltre alle imprese turistico recettive, alle agenzie di viaggio turismo e ai tour operator, già compresi nel d.l. n. 9/2020, anche i seguenti, ulteriori soggetti, aventi con domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in Italia¹²³:

- a) federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche¹²⁴, nonché soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;
- b) soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, ivi compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, nonché discoteche, sale da ballo, nightclub, sale gioco e biliardi;
- c) soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, ivi compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati;
- d) soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, ivi compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;
- e) soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;
- f) soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, nonché orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;
- g) 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, di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;
- h) soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;
- i) aziende termali di cui alla legge 24 ottobre 2000, n. 323, e centri per il benessere fisico;
- l) soggetti che gestiscono parchi divertimento o parchi tematici; m) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali;
- n) soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e ski-lift;
- o) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo,

¹²³ Per quelli collocati nelle zone destinarie della → Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle "zone rosse" – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020, rimane operante l'art. 5, d.l. n. 9/2020: circ. INPS n. 52/2020.

¹²⁴ Ma v. anche → Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo – Scadenze 2 marzo / 31 maggio 2020.

fluviale, lacuale e lagunare;

- p) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
- q) soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica;
- r) organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460 iscritte negli appositi registri, alle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali e delle province autonome di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, e alle associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano di cui all'articolo 7 della legge 7 dicembre 2000, n. 383, che esercitano, in via esclusiva o principale, una o più attività di interesse generale previste dall'articolo 5, comma 1 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n.117.

La sospensione interessa i pagamenti dovuti dal dal 2 marzo al 30 aprile 2020¹²⁵.

I versamenti degli importi dovuti vanno effettuati in unica soluzione, senza aggravio di sanzioni né interessi, entro il 31 maggio 2020, o, in alternativa, in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di maggio 2020»¹²⁶.

In nessun caso si rimborsano i versamenti già effettuati.

L'INPS ha ritenuto la sospensione applicabile anche¹²⁷:

- alla quota di contributi a carico dei lavoratori, anche nell'ipotesi in cui questa sia stata trattenuta in busta paga;
- al termine di 3 mesi, decorrente dalla data di notifica, assegnato dagli atti di accertamento di violazione ex art. 2, comma 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;
- alla 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, qualora detto termine scada nel periodo indicato dalla norma.

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. 18/2020).

Per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, la sospensione prevista dall'art. 61, d.l. n. 18/2020¹²⁸ si applica per il periodo sino al 31 maggio 2020¹²⁹, e i versamenti vanno effettuati in unica soluzione, senza aggravio di sanzioni né interessi, entro la data del 30 giugno 2020 o, in alternativa, in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di giugno 2020».

¹²⁵ Così conferma anche l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23/2020.

¹²⁶ Art. 61, co. 4, confermato dall'art. 18, co. 8, d.l. n. 23/2020.

¹²⁷ Circ. n. 52/2020.

¹²⁸ → Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.

¹²⁹ Confermato dall'art. 18, co. 8, d.l. n. 23/2020.

E) 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, co. 2, d.l. n. 18/2020)

Per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa in Italia, il 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 operativa nelle province di Bergamo, Cremona, Lodi e Piacenza,
- l'art. 62, co. 2, d.l. n. 18/2020, sospende i versamenti da autoliquidazione 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 dei lavoratori pubblici¹³⁰.

L'INPS ha evidenziato che, a differenza di quanto previsto dall'art. 61 dello stesso decreto n. 18¹³¹, «la disposizione ... non sospende gli adempimenti informativi, ma soltanto i versamenti con scadenza nell'arco temporale» da essa indicato¹³².

Conseguentemente, in questo caso la sospensione «non si applica al termine di decadenza di cui all'art. 7, co. 3, del d.lgs n. 148/2015» imposto per la richiesta di rimborso / conguaglio delle integrazioni salariali anticipate del datore di lavoro¹³³.

Restano ferme le sospensioni già previste per i soggetti aventi domicilio fiscale, sede legale o operativa nei comuni individuati dall'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020¹³⁴.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni o interessi, in unica soluzione, entro il 31 maggio 2020, o in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di maggio 2020».

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

F) Sospensione dei versamenti fiscali e contributivi – Scadenze aprile / maggio 2020 (art. 18, d.l. n. 23/2020)

A favore dei soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa in Italia, per i mesi di aprile e maggio 2020, i versamenti in autoliquidazione dei contributi previdenziali e assistenziali e premi INAIL (nonché quelli relativi alle ritenute alla fonte e all'Iva) sono dall'art. 18, d.l. n. 23/2020, nelle fattispecie di seguito indicate.

- a) Per i 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

¹³⁰ Circ. INPS n. 52/2020.

¹³¹ → Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 e → Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo – Scadenze 2 marzo / 31 maggio 2020.

¹³² Circ. INPS n. 52/2020.

¹³³ 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.

¹³⁴ → Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contributi nelle “zone rosse” – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020,

so mese del precedente periodo d'imposta, sono sospesi, rispettivamente, i termini di pagamento relativi al mese di aprile 2020, e al mese di maggio 2020.

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:

(i) per 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 sono effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 30 giugno 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal medesimo mese di giugno 2020.

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

Per ciò che attiene all'individuazione degli obblighi di versamento nei confronti dell'INPS, sembrano estensibili a tale fattispecie le indicazioni già fornite con riferimento alla disciplina degli artt. 61 e 62, d.l. n. 18/2020¹³⁵.

Ai fini del controllo sui requisiti relativi ai fatturati e corrispettivi, il co. 9 dell'art. 18, d.l. n. 23/2020 impone 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, d.l. n. 23/2020, sia dall'art. 62, co. 2, d.l. n. 18/2020¹³⁶.

G) Contributi dovuti 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 differito al 10 giugno 2020¹³⁷.

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

Per il periodo compreso tra il 23 febbraio e il 30 giugno 2020 è anche sospeso il decorso dei termini di prescrizione relativi a dette contribuzioni.

Sospensione dei termini di versamento relativi agli avvisi di addebito INPS e ai carichi affidati all'agente della riscossione (art. 68, d.l. n. 18/2020)

L'art. 68, d.l. n. 18/2020, prevede la sospensione dei termini di versamento scadenti nel periodo dall'8 al 31 maggio 2020, relativi sia agli avvisi di addebito dell'INPS, sia ai carichi affidati agli agenti della riscossione, derivanti da cartelle di pagamento inerenti entrate

¹³⁵ V. le indicazioni fornite da circ. INPS n. 47/2020 (→ Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020), anche in ordine alla precisazione, già riferita all'art. 62, co. 2, del decreto n. 18, per la quale la sospensione riguarda solo i versamenti e non gli obblighi informativi, e dunque non si applica alla scadenza del termine semestrale per la richiesta di rimborso / conguaglio delle integrazioni salariali anticipate dal datore di lavoro (→ 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).

¹³⁶ → 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.

¹³⁷ V. circ. INPS n. 52/2020.

sia tributarie sia non tributarie¹³⁸

La norma si applica anche ai carichi aventi ad oggetto i contributi e ogni altro credito che gli enti previdenziali abbiano affidato agli agenti della riscossione¹³⁹.

E' sospeso anche il termine di versamento fissato al 28 febbraio 2020, relativo alla c.d. "rottamazione ter", nonché quello previsto del 31 marzo 2020 in materia di c.d. "saldo e stralcio"¹⁴⁰.

I versamenti vanno effettuati in unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione, e quindi entro il mese di giugno.

Va comunque rilevato che la norma dispone solo in materia di pagamento e pertanto non coinvolge i termini per l'impugnazione giudiziale degli atti eventualmente già 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 addebito, sul quale intervengono invece le disposizioni in materia di → *Processo civile – Cause di lavoro e previdenza*.

TERMINI DI DECADENZA E PRESCRIZIONE RELATIVI ALLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

V. anche → *Procedimenti amministrativi. Sospensione dei termini*

Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative (art. 34, d.l. n. 18/2020)

L'art. 34, d.l. n. 18/2020 dispone che dal 23 febbraio 2020 al 1° giugno 2020, sono sospesi:

- i «termini di decadenza relativi alle prestazioni patrimoniali previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dell'INPS e dall'INAIL» (comma 1);
- i termini di prescrizione «per le medesime materie» (comma 2).

L'INPS ritiene sospesi 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 per l'esperimento dell'azione giudiziaria, compresa la decadenza sostanziale ex art. 47, d.p.r. n. 639/1970¹⁴¹.

Sono sospesi anche i termini connessi: alla fruizione del Reddito e della Pensione di cittadinanza e del Reddito di inclusione¹⁴², alle prestazioni del Fondo di garanzia¹⁴³

Va tuttavia considerato che, 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 dettate in materia di termini di presentazione delle domande di → *Disoccupazione*, e di → *Termini di decadenza e prescrizione per le prestazioni INAIL*

¹³⁸ Per la sospensione già disposta sino alla data del 30 aprile 2020 in favore dei territori situati nei Comuni di cui all'Allegato n. 1 al d.p.c.m. 1 marzo 2020 di veda l'art. 2, d.l. n. 9/2020.

¹³⁹ V. già circ. INPS n. 37/2020, con riferimento all'analoga sospensione già prevista, per i soli Comuni compresi nell'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, dall'art. 2, d.l. n. 9/2020. In tale occasione l'Istituto ha previsto la sospensione anche della notifica degli avvisi di addebito.

¹⁴⁰ Circ. INPS n. 52/2020; nota INL n. 2211/2020.

¹⁴¹ Circ. INPS n. 50/2020 cui si rinvia per l'individuazione di alcune delle fattispecie interessate.

¹⁴² Mess. INPS n. 1608/2020.

¹⁴³ Mess. INPS n. 1627/2020.

Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL (art. 42)

Per il periodo 23 febbraio / 1° giugno 2020 l'art 42 del decreto n. 18 sospende anche i termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni erogate dall'INAIL.

Di portata ben più limitata, però, sembra la sospensione dei termini di revisione della rendita di cui all'art. 83, d.p.r. n. 1124/1965, poiché in questo caso la norma fa espresso riferimento solo a quelli «che scadono nel periodo indicato».