

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 3.0

Sommario

Introduzione	7
Una Guida "aperta" e in "progress".....	7
Versione 3.0.....	8
Discipline, fonti normative e prassi amministrative	9
Aiuti alle imprese a copertura dei costi del lavoro	9
Aiuti da Regioni e Province autonome finalizzati a evitare licenziamenti (art. 60, d.l. n. 34/2020)	9
Aiuti per imprese di distribuzione carburanti (art. 40, d.l. n. 34/2020)	9
Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.....	10
Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19" (art. 19, d.l. n. 18 conv. l. 27/2020)	10
a) Causale e ambito di applicazione	10
b) Disciplina	10
Cassa integrazione e prestazioni dei Fondi di solidarietà: utilizzabilità delle causali previste dal d.lgs. n. 148/2015.	12
Cassa integrazione in deroga (art. 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).....	12
a) Ambito di applicazione	12
b) Disciplina	13
Cassa integrazione in deroga per gli iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (art. 98, d.l. n. 34/2020).....	15

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

Cassa integrazione in deroga per i giornalisti (art. 193, d.l. n. 34/2020)	15
Cassa integrazione nel settore agricolo.	15
Integrazioni salariali e prestazioni domiciliari sostitutive di servizi educativi e di attività socio-sanitarie e socio-assistenziali (art. 48, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	16
Fondi di solidarietà bilaterali (art. 19, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	16
Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 19, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	17
Risorse residue per i trattamenti in deroga (art. 87, d.l. n. 34/2020)	17
Sospensione del trattamento CIGS in corso per domanda di CIGO “COVID-19” (art. 20, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	17
Sospensione dell’assegno di solidarietà FIS in corso per domanda di assegno ordinario “COVID-19” (art. 21, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	18
Appalti	18
DURF (Art. 23, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	18
Avviamento dei lavoratori disabili (art. 40, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	19
Bonus <i>Baby sitting</i>	19
Bonus Baby-sitting per dipendenti privati, lavoratori autonomi e professionisti (artt. 23 d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	19
Bonus Baby-sitting per il personale sanitario e del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico (art. 25, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	19
Comitati INPS (art. 41, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	20
Condizionalità (art. 40, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	20
Congedi per i genitori-lavoratori (artt. 23 e 25, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 72, d.l. n. 34/2020)	20
Lavoratori del settore privato	20
a) Lavoratori dipendenti privati e pubblici con figli di età non superiore a 12 anni.	20
b) Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con figli di età non superiore a 12 anni.	21
c) Lavoratori autonomi iscritti all’INPS con figli di età non superiore a 12 anni.	21
d) Lavoratori con figli disabili.....	21
e) Lavoratori dipendenti con figli di età sino a 16 anni.	21
f) Condizioni.....	21
Lavoratori dipendenti del settore pubblico.	22
Contratto a termine e somministrazione di lavoro	22
Disoccupazione.....	22
Proroga dei periodi di durata di NASPI e DIS-COLL (art. 92, d.l. n. 34/2020)	23
Termini per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola (art. 32, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	23
Termini per la presentazione delle domande NASPI e DIS-COLL (art. 33, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	23
DURC (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	23
Emersione dei rapporti di lavoro (art. 103, d.l. n. 34/2020)	24
a) Settori di applicazione	24
b) Istanze dei datori di lavoro	24
c) Istanze dei lavoratori stranieri	24
d) Cause di inammissibilità, rigetto ed esclusione	25
e) Contratto e permesso di soggiorno	25
f) Sospensione dei procedimenti pendenti e sanatorie	26
g) Sanzioni.	26
Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	27

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

Ferie e permessi	27
Congedi ordinari per personale sanitario e tecnico	27
Ferie per i dipendenti privati	27
Ferie per i dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	28
Fondi sociali (F. naz. politiche sociali; F. non autosufficienze; F. assistenza persone con disabilità; F. sostegno strutture semiresidenziali per persone con disabilità; F. politiche per la famiglia).	28
Fondo di garanzia (art. 97, d.l. n. 34/2020).....	29
Fondo nuove competenze e accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro (art. 88, d.l. n. 34/2020)	29
Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.....	29
A) Istituzione e finalità del Fondo (art. 44, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	29
B) Indennità marzo 2020 per i professionisti.....	30
C) Indennità aprile e maggio 2020 per i professionisti (art. 78, d.l. n. 34/2020).....	30
D) Indennità marzo 2020 per i lavoratori non tutelati dagli artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (d.m. 4 maggio 2020).....	31
Formazione dei lavoratori	31
Personale addetto ai lavori necessari al ripristino del servizio elettrico (art. 45, d.l. n. 18 conv. l. 27/2020).....	31
Formazione nel settore ferroviario (art. 208, d.l. n. 34/2020)	32
Formazione nelle Forze armate, nelle Forze di polizia e nel Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 260, d.l. n. 34/2020).....	32
Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici.....	32
Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020	33
A) Indennità marzo 2020 (artt. 27-31, 38, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	33
B) Indennità aprile 2020 (art. 84, d.l. n. 34/2020).....	34
C) Indennità maggio 2020 (art. 84, d.l. n. 34/2020)	35
D) Indennità per i lavoratori sportivi	36
E) Indennità per magistrati onorari (art. 119, d.l. n. 18/2020, conv. l. n. 27/2020)	36
F) Indennità per collaboratori, lavoratori autonomi e professionisti operanti nelle ex "zone rosse" (art. 44-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	37
G) Indennità per lavoratori domestici (art. 85, d.l. n. 34/2020).....	37
Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus (art. 42, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	37
INPGI	38
Lavoratori con figli disabili assenti dal lavoro (art. 47, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020) ...	38
Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza	39
A) Nozione e discipline.	39
B) Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti privati.	39
C) Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici (artt. 87, 101, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	41
D) Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i lavoratori affetti da patologie o con familiari disabili (art. 39, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	42
E) Lavoro agile (<i>smart working</i>) / lavoro a distanza per i lavoratori con figli minori di 14 anni (art. 90, d.l. n. 34/2020)	42
Lavoro in agricoltura	42
Contratti a termine nel settore agricolo con soggetti percettori di prestazioni di	

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

disoccupazione, ammortizzatori sociali o Reddito di cittadinanza (art. 94, d.l. n. 34/2020) ...	42
Prestazioni lavorative in favore di imprese agricole (art. 105, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)..	43
Lavoro nel settore aereo	43
Fondo compensazione danni settore aereo (art. 198, d.l. n. 34/2020).....	43
Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo	43
Trattamento economico minimo per il personale del settore aereo (art. 203, d.l. n. 34/2020)	43
Lavoro portuale	44
Licenziamenti	45
Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato (art. 46, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	45
Inidoneità alla mansione e licenziamento.	46
Revoca dei licenziamenti per g.m.o. intimati tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020.....	46
Livelli occupazionali e finanziamenti alle imprese	47
Garanzia SACE	47
Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività di impresa	47
Malattia e assenze equiparate	47
Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (art. 26, co. 2, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	47
Certificazione di malattia da COVID-19 (art. 26, co. 6, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	48
Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti privati (art. 26, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	48
Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	48
Ricovero ospedaliero e trattamento economico dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	48
Osservatorio del mercato del lavoro (art. 99, d.l. n. 34/2020)	49
Patronati (art. 36, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	49
Permessi per assistenza a familiari con <i>handicap</i> grave (art. 24, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	49
Permessi per i sindaci (art. 25, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	50
Personale sanitario	50
Iniziative di solidarietà in favore dei famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari deceduti a causa del contagio (art. 22-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	50
Medici convenzionati (art. 38, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	50
Pensioni quota 100 (art. 2-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	50
Retribuzioni.....	51
Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il trattamento in quiescenza (art. 12, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	51
Pignoramenti su stipendi e pensioni	51
Premio ai lavoratori dipendenti (art. 63, d.l. n. 18 conv. l. n. /2020)	51
Procedimenti e atti amministrativi.	52
Modalità	52
Sospensione dei termini (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 37, d.l. n. 23/2020)	52
Procedimenti disciplinari per i dipendenti pubblici (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020;art. 37, d.l. n. 23/2020).....	53
Procedure concorsuali nel lavoro pubblico e privato	54
Processo civile – Cause di lavoro e previdenza (art. 83, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020;	

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

art. 36, d.l. n. 23/2020).....	54
Processo pensionistico avanti alla Corte dei conti (art. 85, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	57
Reddito di emergenza – Rem (art. 82, d.l. n. 34/2020)	57
Retribuzioni dei dipendenti pubblici	58
Ripetizione di indebiti	59
Salute e sicurezza sul lavoro	59
A) Quadro normativo e principi di riferimento.....	59
B) Protocolli anticontagio e linee guida.....	62
Protocollo 24 aprile 2020.	63
D) Sorveglianza sanitaria.....	64
Sorveglianza sanitaria eccezionale (art. 83, d.l. n. 34/2020)	64
Sorveglianza sanitaria nel settore agricolo (art. 78, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	64
C) Altre discipline particolari	65
Lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale	65
Pratiche e attrezzature medico-radiologiche (art. 39, d.l. n. 23/2020)	65
Profilassi per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 73-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	65
Quarantena precauzionale: deroghe (art. 14, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	65
Uffici giudiziari.....	65
E) Stanziamenti e agevolazioni varie per l’attuazione delle misure di prevenzione e contrasto al contagio.	65
Sanzioni amministrative (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	66
Somministrazione di lavoro.....	66
Stato di emergenza (nozione e durata)	66
Termini di adempimento e pagamento dei contributi previdenziali.....	66
A) Differimento della scadenza del 16 marzo 2020 per tutti i pagamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni (art. 60, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020;art. 21, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)	67
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)	67
C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 (art. 61, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	67
D) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo – Scadenze 2 marzo / 31 maggio 2020 (art. 61, co. 5, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	69
E) Sospensione dei termini di pagamento per le imprese florovivaistiche – Scadenze 2 marzo / 15 luglio 2020 (art. 78, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).	69
F) Sospensione degli adempimenti e versamenti fiscali e contributivi per imprese, artisti e professionisti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro: Scadenze 8 / 31 marzo 2020 (art. 62, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).....	69
G) Sospensione dei versamenti fiscali e contributivi – Scadenze aprile / maggio 2020 (art. 18, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020).....	70
H) Contributi per i lavoratori domestici – Scadenze 23 febbraio / 30 giugno 2020 (art. 37, d.l. n. 18/2020).....	71
I) 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 conv. l. n. 27/2020; artt. 153-154, d.l. n. 34/2020)	71
Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali.....	72
Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative	

STUDIO LEGALE PROF. AVV. MAURIZIO CINELLI

(art. 34, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	72
Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL (art. 42, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)	72
Termini di prescrizione dei contributi previdenziali	72
Vigilanza e contrasto al lavoro irregolare.....	73
Contrasto all'immigrazione e al lavoro irregolare	73
Vigilanza sulle condizioni di lavoro nella fase di riavvio delle attività produttive	73
Volontariato	73

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*”.

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 nicolini@mauriziocinelli.it.

Macerata / Ancona, 4 aprile 2020.

Versione 3.0

La nuova versione si presenta profondamente modificata e ampliata, rispetto alle precedenti, in quanto tiene conto dell'ampia produzione normativa nel frattempo intervenuta, costituita soprattutto dalle leggi di conversione dei decreti nn. 18, 19, 22 e 23/2020, e dal d.l. n. 34/2020 (c.d. decreto rilancio), nonché dagli ulteriori provvedimenti, ed in particolare dai decreti del Presidente del consiglio dei ministri, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale sino al 16 giugno 2020.

Come nelle versioni precedenti, vengono prese in considerazione anche le numerose note e circolari esplicative emanate dall'INPS, dall'INAIL, dall'Ispettorato del lavoro e dai Ministeri, al fine di rispondere ai numerosi interrogativi sollevati dalle caotiche discipline in esame.

Macerata / Ancona, 16 giugno 2020.

Studio Legale Prof. Avv. Maurizio Cinelli

DISCIPLINE, FONTI NORMATIVE E PRASSI AMMINISTRATIVE

AIUTI ALLE IMPRESE A COPERTURA DEI COSTI DEL LAVORO

V. anche → *Livelli occupazionali e finanziamenti alle imprese*

Aiuti da Regioni e Province autonome finalizzati a evitare licenziamenti (art. 60, d.l. n. 34/2020)

L'art. 60, d.l. n. 34/2020 consente alle Regioni e Province autonome di adottare misure di aiuto ai sensi della sezione 3.10 della Comunicazione della Commissione C (2020) 1863 final, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e alle condizioni ivi previste, le quali, consentendo la parziale copertura dei costi per retribuzioni e contributi sopportati da imprese e lavoratori autonomi, siano «destinat[e] ad evitare il licenziamenti durante la pandemia da COVID-19» (co. 1).

Detti aiuti, destinati «alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia», sono concessi per un periodo non superiore a 12 mesi, nella misura massimo dell'80% del costo dei salari e dei contributi, «per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia ... e a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto».

Considerati sia il blocco dei → *Licenziamenti* per ragioni economiche imposto nel settore privato, prorogato dallo stesso d.l. n. 34 sino al 17 agosto 2020, sia il fatto che, nel frattempo, tutti i datori di lavoro in condizioni di esubero hanno acceduto agli → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto*, poco si comprende l'inciso secondo il quale «l'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari può essere retrodatata al 1° febbraio 2020».

Le sovvenzioni possono essere combinate sia con altre misure di sostegno all'occupazione «purché il sostegno combinato non comporti una sovracompensazione dei costi salariali relativi al personale interessato», sia con i differimenti dei → *Termini di adempimenti e pagamento dei pagamenti contributi* e delle imposte.

L'operatività della norma è sottoposta all'autorizzazione della Commissione UE, e alle ulteriori condizioni previste dal successivo art. 61.

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

L'art. 40, d.l. n. 34/2020, prevede la concessione di un contributo commisurato al costo dei contributi (ma non dei premi INAIL) dovuti sulle retribuzioni da lavoro dipendente corrisposte nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, per le microimprese e le piccole e medie imprese, aventi sede in Italia, che gestiscono il servizio di distribuzione autostradale di carburanti, attive e in regola con i versamenti contributivi al 1° marzo 2020.

Sono escluse le gestioni dirette degli impianti da parte delle società petrolifere integrate alla raffinazione e le gestioni unitarie delle attività petrolifere e di ristorazione

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

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO / INTEGRAZIONI SALARIALI

V. anche: → *Condizionalità* → *Lavoro nel settore aereo*

Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19" (art. 19, d.l. n. 18 conv. l. 27/2020)

a) Causale e ambito di applicazione

L'art. 19, d.l. 18 conv. l. n. 27/2020, istituisce la causale "emergenza COVID-19"¹, per 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 per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica.

Non è richiesta, rispetto alle causali già previste per l'intervento ordinario dall'art. 11, d.lgs. n. 148/2015, la verifica della transitorietà e non imputabilità dell'evento².

Per tale causale sono beneficiari dell'assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al FIS con più di 5 e sino a 15 dipendenti (art. 19, co. 5), ai quali in via generale l'art. 29, d.lgs. n. 148/2015, concede invece il solo assegno di solidarietà³.

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

b) Disciplina

La procedura sindacale imposta dal testo originario dell'art. 19, co. 2, d.l. n. 18/2020 – che ne ha previsto lo svolgimento, anche in via telematica, entro 3 giorni – non era più contemplata dal testo convertito in legge, che si era limitato a disporre inapplicabilità dell'art. 14, d.lgs. n. 148/2015. Tuttavia, nel riscrivere detto comma, l'art. 68, d.l. n. 34/2020, reintroduce però la procedura, ripristinando il testo originario⁴.

Alla causale in esame sono inapplicabili i termini per il procedimento amministrativo di cui all'art. 15, co. 2, del decreto n. 148, e la relativa domanda va presentata, secondo quanto disponeva il testo dell'art. 19, co. 2, del decreto n. 18, convertito dalla legge n. 27, entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività⁵. Le modifiche introdotte dal citato art. 68, d.l. n. 34/2020, prevedono invece che, per le riduzioni / sospensioni iniziate tra il 23 febbraio e il 30 aprile, la domanda sia presentata entro 31 maggio 2020⁶; per quelle iniziate dopo il 30 aprile, l'adempimento va invece effettuato entro la fine del mese successivo a detto inizio.⁷

Il testo dell'art. 19, co. 1, convertito dalla legge n. 27, ha disposto che i periodi di frui-

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

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

³ 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.

⁴ L'affermazione contenuta nella relazione al decreto, per la quale il provvedimento reintrodurrebbe la procedura per il solo assegno ordinario, sembra pertanto, sul punto, errata.

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,

⁶ Mess. INPS n. 2183/2020.

⁷ Sugli effetti della domanda presentata in ritardo v. il co. 2-*bis* dello stesso art. 19, d.l. n. 18/2020, sempre introdotto dall'art. 68, d.l. n. 34/2020.

zione per la causale in esame non possano superare le 9 settimane, decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020.

Lo stesso comma, riscritto dall'art. 68 del decreto n. 34 estende detti periodi, prevedendo innanzitutto che, qualora le 9 settimane siano state fruite interamente, sia possibile richiederne, sempre sino al 31 agosto, 5 ulteriori.

La nuova (e non definitiva) disposizione consente poi un «eventuale ulteriore periodo» di 4 settimane, collocato tra il 1° settembre e il 31 ottobre 2020, utilizzabile però, ai sensi del successivo art. 22-ter (introdotto nel d.l. n. 18 dallo stesso d.l. n. 34), dai soli datori che abbiano interamente fruito del complessivo periodo di 14 settimane di cui sopra. Nei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, dette ulteriori 4 settimane possono essere utilizzate anche prima del 1° settembre, sempre a condizione dell'avvenuta fruizione delle 14 precedenti.

Il decreto n. 34 non interviene, invece, sui co- da 10-bis a 10-quater dello stesso art. 19, d.l. n. 18/2020, introdotti dalla legge di conversione, i quali, quando ancora la disposizione generale del co. 1 prevedeva solo 9 settimane, hanno consentito ai datori di lavoro con unità produttive situate nei comuni già ricompresi nell'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, nonché a quelli che hanno unità produttive ubicate altrove, limitatamente ai dipendenti residenti o domiciliati in detti comuni⁸, di fruire di un periodo di ulteriori 3 mesi. Comprendere come tali disposizioni si coordinino con le innovazioni introdotte dal decreto n. 34 non sarà cosa semplice⁹.

I periodi di sospensione con causale COVID-19:

- ✓ non sono conteggiati nei limiti massimi di durata imposti dal d.lgs. n. 148/2015, agli artt. 4 (durata complessiva), 12 (durata CIGO), 29 co. 3 (durata assegno di solidarietà FIS), 30 co. 1 (durata assegno ordinario FIS) e 39 (estensione ai Fondi dei limiti di durata previsti per CIGS e CIGO);
- ✓ sono neutralizzati ai fini di eventuali successive richieste di integrazioni salariali.

All'assegno FIS non si applica neppure il tetto aziendale di cui all'art. 29, co. 4, d.lgs. n. 148/2015 (art. 19, co. 3, d.l. n. 18/2020).

I datori di lavoro non sono soggetti al pagamento dei contributi addizionali imposti dagli artt. 5, 29 co. 8, e 33 co. 2, d.lgs. n. 148 (ivi, comma 4).

I trattamenti possono essere fruiti per i dipendenti in forza al 25 marzo 2020¹⁰; non è dunque richiesta l'anzianità minima di 90 giorni di cui all'art. 1, d.lgs. n. 148/2015. In caso di trasferimento d'azienda o cambio appalto intervenuti successivamente alla data indicata dalla norma, si richiede che a quella stessa data i lavoratori fossero alle dipendenze rispettivamente del cedente o del precedente appaltatore¹¹.

L'INPS ha comunicato che l'eventuale esistenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento delle domande¹².

All'intervento si accompagna, in applicazione alle regole generali, il riconoscimento della contribuzione figurativa ovvero correlata.

⁸ Per tali fattispecie già disponevano gli artt. 13 e 14, d.l. n. 9/2020.

⁹ Ad un primissimo esame, e pur con riserva di ulteriore approfondimento, anche all'esito dei chiarimenti dell'INPS, e delle eventuali modifiche che potranno provenire dalla legge di conversione del nuovo decreto, sembrerebbe di poter ritenere che detti datori di lavoro possano sempre richiedere, per il periodo sino al 31 agosto, 9 settimane + 3 mesi; e che, in caso di avvenuta fruizione sino alla suddetta data, di *almeno* 14 settimane, gli stessi possano poi accedere alle ulteriori 4 settimane per il periodo 1° settembre / 31 ottobre.

¹⁰ La data, indicata nel 23 febbraio nel testo dell'art. 19, co. 8, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, è stata posticipata dapprima al 17 marzo (data di entrata in vigore dello stesso decreto n. 18) dall'art. 41, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, e poi al 25 marzo 2020 dall'art. 68, d.l. n. 34/2020.

¹¹ Circ. INPS n. 47/2020 cit.

¹² Circ. n. 47/2020, richiamando mess. n. 3777/2019.

Il decreto n. 34 ha attribuito ai lavoratori che fruiscono dell'assegno ordinario FIS anche l'assegno per il nucleo familiare¹³.

Il datore di lavoro può chiedere all'INPS il pagamento diretto, senza necessità di documentare le proprie difficoltà finanziarie (art. 19, co. 5, d.l. n. 18/2020)¹⁴. Per le richieste presentate dal 18 giugno 2020, *dovrebbe* essere applicata alla fattispecie la stessa disciplina prevista per il pagamento diretto delle prestazioni della → *Cassa integrazione in deroga* dall'art. 22-quater, co. 4, dello stesso decreto n. 18, introdotto dall'art. 71, d.l. n. 34/2020¹⁵.

I trattamenti sono concessi nel limite delle risorse finanziarie stanziare: quando il limite viene raggiunto, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande (art. 19, co. 9, d.l. n. 18/2020).

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

Nel silenzio della legge, deve ritenersi che i datori di lavoro assoggettati alla cassa integrazione, al FIS o ai Fondi di solidarietà, qualora non possano accedere alla causale "COVID-19" (es. per esaurimento dei relativi periodi), possano sempre ricorrere alle prestazioni previste dal d.lgs. n. 148/2015 e dalle fonti istitutive dei Fondi, le cui discipline "normali" troveranno applicazione, anche qualora gli interventi siano da ricollegare all'emergenza sanitaria.

Cassa integrazione in deroga (art. 22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020)

a) Ambito di applicazione

L'art. 22 del decreto n. 18 consente l'accesso alla cassa integrazione in deroga ai «datori di lavoro del settore privato, inclusi quelli agricoli¹⁶, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro».

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

Secondo l'INPS possono tuttavia accedere ai trattamenti in deroga anche i datori 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 inclusi i datori di lavoro¹⁷:

- rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS e non in quello della CIGO (tra questi, in particolare, imprese commerciali e agenzie di viaggio con oltre 50 dipendenti)¹⁸;
- assoggettati ai → *Fondi di solidarietà bilaterali* per i quali non siano stati ancora costituiti

¹³ Così sempre il riformulato primo comma dell'art. 19, d.l. n. 18/2020; in assenza di tale espressa previsione, l'assegno per il nucleo familiare non spettava: circ. n. 47/2020 cit.

¹⁴ La norma fa espresso riferimento al solo assegno ordinario; v. però circ. INPS n. 47/2020, nella quale si osserva, in via generale, e quindi anche per la CIGO, che «in conseguenza della particolare situazione di emergenza (...) le aziende potranno richiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa».

¹⁵ Così l'art. 22-*quinques*, d.l. n. 18/2020, egualmente introdotto dall'art 71, d.l. n. 34/2020, che però sembra contenere un errore (dove il condizionale nel testo): la norma infatti richiama il co. 3 dell'art. 22-*quater*, che in realtà regola le nuove modalità di presentazione all'INPS della domanda di trattamento in deroga, mentre gli adempimenti relativi ai pagamenti diretti sono contenuti nel co. 4.

¹⁶ → Cassa integrazione nel settore agricolo.

¹⁷ Circ. n. 47/2020.

¹⁸ A conferma circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

i Comitati amministratori.

Il Ministero consente inoltre il riconoscimento del trattamento in deroga anche per i lavoratori «tuttora alle dipendenze di imprese fallite, benché sospesi»¹⁹.

b) Disciplina

Anche il trattamento in deroga viene concesso nei soli limiti delle risorse finanziarie, assegnate con appositi decreti alle singole Regioni e Province autonome²⁰ ovvero, per gli interventi ora autorizzati dall'INPS (v. infra), all'Istituto stesso²¹.

Anche per tale trattamento l'art. 22, d.l. n. 18/2020, come convertito dalla l. n. 27/2020, ha fissato la durata massima, in via generale, in 9 settimane, fruibili tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020. Ed anche in questo caso sulla norma è intervenuto il d.l. n. 34/2020, che ha allungato i periodi fruibili concedendo ulteriori finanziamenti.

Con disposizione quasi identica quella dedicata alla CIGO e all'assegno ordinario, l'art. 70 del nuovo decreto ha modificato il suddetto art. 22, prevedendo che, sino al 31 agosto 2020, possano fruire di ulteriori 5 settimane i soli datori di lavoro ai quali il precedente periodo di 9 settimane sia stato «interamente già autorizzato»²².

Nel periodo 1° settembre / 31 ottobre 2020 possono essere poi riconosciute, ai sensi dell'art. 22-ter del decreto n. 18, egualmente introdotto dal decreto n. 34, anche ulteriori 4 settimane, a condizione che i datori abbiano interamente «fruito», nel periodo precedente, tutte le 14 settimane a disposizione. Anche in questo caso, ferma detta condizione, nei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche è possibile anticipare dette 4 settimane a periodi precedenti il 1° settembre.

Il decreto n. 34 non modifica invece le disposizioni che, aggiunte all'art. 22 del d.l. n. 18 dalla legge di conversione, anche per i trattamenti in deroga hanno consentito di allungare, nei territori più colpiti dall'epidemia, il periodo di fruizione già fissato in 9 settimane.

In particolare, il co. 8-bis dello stesso art. 22 ha già concesso ulteriori 3 mesi, utilizzabili per le unità produttive situate nei comuni di cui all'Allegato A al d.p.c.m. 1° marzo 2020, ovvero per le unità produttive situate altrove, limitatamente ai lavoratori residenti o domiciliati in detti comuni²³. Al di fuori dei casi previsti dal comma 8-bis, per le unità produttive situate nelle regioni Emilia Romagna, Lombardia e Veneto, ovvero per le unità produttive situate altrove, limitatamente ai lavoratori residenti o domiciliati in dette regioni, il comma 8-quater ha invece previsto un periodo aggiuntivo di 4 settimane²⁴. Anche per tali fattispecie, dunque, l'interprete dovrà tentare un difficile coordinamento con le nuove disposizioni in materia di durata del trattamento, introdotte dal decreto n. 34.

Particolarmente complesse risultano anche le discipline che regolano la presentazione delle domande.

Per le prime 9 settimane, già previste art. 22, co. 1 del decreto n. 18, i datori di lavoro devono rivolgersi alle Regioni, le quali «possono riconoscere» il trattamento con propri decreti, dopo aver effettuato la relativa istruttoria²⁵.

Per le aziende «plurilocalizzate», e cioè aventi «unità produttive» in 5 o più Regioni o Province autonome, la competenza è del Ministero del lavoro, che si pronuncia con decreto «per conto delle medesime», similmente a quanto già disposto per precedenti inter-

¹⁹ Circ. 8 aprile 2020.

²⁰ Art. 22, co. 3, d.l. n. 18/2020 e d.m. economia 24 marzo 2020 n. 3; v. altresì gli stanziamenti aggiuntivi previsti dai commi 8-ter e 8-quinques dello stesso articolo, aggiunti dalla legge di conversione.

²¹ Artt. 22-ter e 22-quater, d.l. n. 18/2020, aggiunti dall'art. 71, d.l. n. 34/2020.

²² Il testo differisce da quello che, nel modificare l'art. 19, co- 1, del d.l. n. 18, richiede un periodo «fruito».

²³ Per tali fattispecie già disponeva l'art. 15, d.l. n. 9/2020.

²⁴ Per tali fattispecie già disponeva l'art. 17, d.l. n. 9/2020.

²⁵ Art. 22, co. 4, d.l. n. 18/2020; l'INPS provvede invece per l'erogazione e il monitoraggio della spesa: circ. n. 47/2020 cit.

venti in deroga²⁶.

Per gli ulteriori periodi previsti dal d.l. n. 34/2020, ferma la competenza ministeriale per le aziende "plurilocalizzate", alle Regioni si sostituisce invece l'INPS, che riceve le relative domande dal 18 giugno 2020: il nuovo procedimento e i severi termini al riguardo imposti ai datori di lavoro sono contenuti nell'art. 22-quater, d.l. n. 18/2020, aggiunto dall'art. 71 del decreto n. 34²⁷.

Per le Province autonome, invece, le domande sono e rimangono gestite dai Fondi bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, che ricevono le risorse e provvedono all'erogazione dei trattamenti²⁸.

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

Su tale disposizione, tuttavia, si registrano incertezze interpretative, anche a causa delle non chiare indicazioni provenienti dall'Istituto²⁹. Gli accordi-quadro stipulati presso molte Regioni prevedono al riguardo soluzioni differenziate: alcune di queste, infatti, hanno ritenuto che la previsione legale sia soddisfatta con la sola stipula dell'accordo-quadro, e che quindi non sia necessaria la sottoscrizione di un'intesa a livello aziendale.

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

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

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

La cassa in deroga è fruibile per i lavoratori in forza al 25 marzo 2020³⁰, ai quali vengono riconosciuti contribuzione figurativa e «relativi oneri accessori» (così ancora l'art. 22, co. 1).

L'art. 22, co. 6, d.l. n. 18/2020, ha previsto l'erogazione delle prestazioni mediante pa-

²⁶ Art. 20, comma 4, d.l. n. 18/2020; art. 2, d.interm. 24 marzo 2020 n. 3 e circ. n. 47/2020 cit., punto H). Circ. Min. lavoro 8 aprile 2020 fa peraltro «riferimento a unità produttive e/o operative (...) rientrando nel concetto di unità produttive anche i punti vendita di una stessa azienda»: se si è ben compreso, il Ministero si riferisce anche a unità locali prive di autonomia tecnico-funzionale, ponendosi così in palese contrasto con la nozione di unità produttiva sino ad oggi accolta dalla prassi amministrativa. V. anche mess. INPS N. 2326/2020.

²⁷ La disposizione fa generico riferimento ai «periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle regioni», senza altra specificazione, lasciando anche in questo caso incertezza sulla disciplina applicabile ai periodi eccedenti le 9 settimane, di cui ai già citati co. 8-bis e 8-quater dello stesso art. 22, introdotti dalla l. n. 27/2020: sembra al riguardo ragionevole ritenere che, se la richiesta non è stata effettuata prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 34, anche per tali periodi ci si debba rivolgere all'Istituto.

²⁸ Art. 22, co. 5, e art. 22-quater, co. 2, d.l. n. 18/2020; circ. INPS n. 61/2020. Sull'utilizzazione delle risorse finanziarie di varia provenienza, comprese quelle di «fondi provinciali» e dei due suddetti Fondi bilaterali, «anche per la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto alle prestazioni connesse alla perdita dei posti di lavoro previste dalla normativa vigente» v. i co. 5-bis e 5-ter, aggiunti allo stesso art. 22 dalla legge n. 27 di conversione, e il co. 5-quater, aggiunto dal d.l. n. 34/2020.

²⁹ 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».

³⁰ La data del 23 febbraio, prevista dal decreto n. 18, è stata posticipata al 17 marzo dall'art 41, d.l. n. 23, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, e quindi al 25 marzo dal d.l. n. 34/2020.

gamento diretto da parte dell'INPS³¹, richiamando, quanto agli oneri di informazione a carico del datore di lavoro, l'art. 44, comma 6-ter, d.lgs. n. 148/2015.

Per i trattamenti richiesti a partire dal 18 giugno 2020, invece, il d.l. n. 34/2020 ha regolato il pagamento diretto introducendo dello stesso decreto n. 18 le disposizioni dell'art. 22-quater, co. 4.

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

L'art. 98, co. 7, d.l. n. 34/2020, consente l'accesso alla → *Cassa integrazione in deroga* per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti con retribuzione annua lorda non superiore a € 50.000, per un periodo massimo di 9 settimane e fermo il limite dello stanziamento finanziario.

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

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

Cassa integrazione nel settore agricolo.

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

L'INPS ha però ben presto comunicato che, per gli operai agricoli, la sospensione dell'attività per l'emergenza epidemiologica va innanzitutto inquadrata nell'apposita causale "COVID-19 CISOA", in quanto la fattispecie deve ritenersi inclusa nella disciplina dei trattamenti previsti per sospensione derivante da intemperie stagionali o «altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori», ex artt. 8 e ss., l. n. 457/1972, e 18, d.lgs. n. 148/2015. Per l'Istituto, dunque, il trattamento è concesso, innanzitutto, sulla base della disciplina ordinaria; una volta raggiunto il numero massimo delle 90 giornate fruibili nell'anno, viene poi consentito l'accesso al trattamento in deroga «secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di provincia autonoma»³².

L'art. 68, d.l. n. 34/2020, ha quindi inserito il comma 3-bis nell'art. 19, d.l. n. 18/2020, il quale ha confermato l'utilizzabilità del trattamento ordinario CISOA per la causale COVID-19, disponendone la concessione, in deroga ai normali limiti riferiti al singolo lavoratore e alle giornate lavorative da svolgere nella stessa azienda, per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio al 31 ottobre 2020, «e comunque con termine nel periodo entro il 31 dicembre 2020»; i periodi in tal modo fruiti sono neutralizzati ai fini di successive richieste di CISOA.

Detto trattamento viene autorizzato dalla sede INPS territorialmente competente, alla quale la domanda va presentata con le modalità previste dal medesimo comma 3-bis.

La nuova disposizione prevede poi che, «per i dipendenti del settore agricolo ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli», può essere invece presentata domanda di trattamento in deroga.

³¹ Per evitare che ciò comporti un ritardo nell'erogazione, all'indomani dell'emanazione del d.l. n. 18 è stato anche sottoscritto un apposito accordo tra le Parti sociali e l'ABI, finalizzato a consentire ai lavoratori interessati di ricevere in tempi brevi l'importo, o parte di esso, dalla propria banca.

³² Circ. n. 47/2020 cit.; v. anche mess. INPS n. 1541/2020.

In assenza di ulteriori indicazioni, si potrebbe a questo punto dubitare che tale facoltà di accesso al trattamento in deroga sussista anche per gli operai per i quali siano stati fruiti i 90 giorni della causale "COVID-19 CISOA", come invece ritenuto dalla circolare dell'INPS sopra citata.

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

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

I «gestori privati» che fornivano in regime di convenzione i servizi sospesi, qualora forniscano tali prestazioni sostitutive conservano la possibilità di fruire dei trattamenti FIS e di Cassa integrazione in deroga, in relazione alle ore non lavorate.

Fondi di solidarietà bilaterali (art. 19, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'assegno ordinario "COVID-19", ex art. 19, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020³³, viene erogato anche dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26, d.lgs. n. 148/2015, compresi quelli del Trentino e dell'Alto Adige (art. 19, co. 7), anch'essi destinatari degli appositi finanziamenti statali³⁴.

Nel silenzio della legge, l'INPS reputa applicabili le procedure previste dalle singole fonti istitutive: pertanto, a differenza di quanto previsto per CIGO e assegno FIS, se i regolamenti dei singoli Fondi subordinano l'erogazione dell'assegno ordinario alla stipula di un accordo sindacale, la condizione rimane ferma anche per la nuova fattispecie³⁵.

La sospensione delle attività di tutti i Comitati amministratori centrali e periferici dell'Istituto, disposta sino al 1° giugno 2020 dall'art. 41 del decreto n. 18, non blocca l'iter di concessione dell'assegno: per Fondi i cui Comitati sono già stati costituiti, infatti, in tale periodo provvedono i relativi Presidenti, che detto articolo nomina a tal fine Commissari³⁶.

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 ambientali³⁷, e il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali³⁸: mancando l'organo deputato a deliberare sulla concessione, l'INPS afferma che, in tal caso, i datori di lavoro con oltre 5 dipendenti accedono al FIS, con causale "COVID-19 nazionale", mentre quelli che occupano sino a 5 dipendenti, esclusi dal FIS, accedono alla → Cassa integrazione in deroga³⁹.

³³ → Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19".

³⁴ Cfr. circ. INPS n. 47/2020 cit., la quale, dopo aver affermato che i Fondi di solidarietà bilaterali erogano la prestazione «nei limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti», subito dopo ha però precisato che «i datori di lavoro (...) non aventi la disponibilità finanziaria (tetto aziendale) ovvero aventi una disponibilità parziale per l'accesso alla prestazione di assegno ordinario, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 19, comma 9». V. anche il co. 6-ter dell'art. 19, l'art. 22-ter dello stesso decreto n. 18, introdotto dal d.l. n. 34/2020, e il d.m. 30 maggio 2020.

³⁵ 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 il F. del Trentino e Alto Adige, cui fa riferimento il c. 7 dell'art. 19, v. la stessa circ. n. 47.

³⁶ Mess. INPS n. 1680/2020.

³⁷ D.m. 9 agosto 2019 n. 103594.

³⁸ D.m. 27 dicembre 2019, GU 2 marzo 2020.

³⁹ 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.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 19, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Le disposizioni introdotte per l'assegno ordinario "COVID-19"⁴⁰ si applicano anche ai due Fondi alternativi di cui all'art. 27, d.lgs. n. 148/2015, operanti per le agenzie di somministrazione (Forma.Temp) e per l'artigianato (FSBA), i quali fruiscono del finanziamento statale tra loro ripartito con apposito decreto interministeriale (art. 19, co. 6, d.l. n. 18/2020, nonché co. 6-bis, introdotto dal decreto n. 34)⁴¹.

In questo caso, le domande non vanno presentate all'INPS, ma ai Fondi stessi⁴², che provvedono in base ai rispettivi regolamenti.

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

L'art. 87, d.l. n. 34/2020 modifica l'art. 1, co. 251, l. n. 145/2018, disponendo che il lavoratore che ha cessato la Cassa integrazione guadagni in deroga nel periodo 1° dicembre 2017 / 31 dicembre 2018 e non ha diritto alla NASpl, è concessa, per un massimo di 12 mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2020, in continuità con la prestazione in deroga, un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, comprensiva della contribuzione figurativa; non si applicano le disposizioni dell'art. 2, co. 67 l. n. 92/2012.

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

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

Le aziende che, alla data del 23 febbraio 2020, hanno in corso un trattamento di cassa integrazione straordinaria, possono presentare domanda di trattamento ordinario "COVID-19"⁴³, per un periodo massimo che l'art. 20, d.l. n. 18/2020 aveva fissato in via generale in 9 settimane: ulteriori 3 mesi sono stati previsti dalla legge di conversione per i soli territori dei comuni già compresi nell'Allegato 1, d.p.c.m. 1° marzo 2020 (co. 7-bis e 7-ter).

L'art. 69, d.l. n. 34/2020, con previsione analoga a quella inserita nell'art. 19 dello stesso decreto n. 18⁴⁴, ha previsto la possibilità per i datori di lavoro di fruire, sino al 31 agosto 2020, di ulteriori 5 settimane, in caso di integrale fruizione del periodo precedentemente concesso. Per il periodo 1° settembre / 31 ottobre 2020, in caso di avvenuta fruizione di tutte le 14 settimane precedenti, un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane può essere concesso in base a quanto previsto dall'art. 22-ter del medesimo d.l. n. 18, egualmente inserito dal d.l. n. 34/2020.

Tale trattamento ordinario:

- sospende e sostituisce il trattamento in corso⁴⁵;
- è applicabile anche ai lavoratori già beneficiari della CIGS, sino a totale copertura dell'orario;

2, d.lgs. n. 148/2015), anche chi ha esattamente 5 lavoratori ne rimane escluso.

⁴⁰ → Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19".

⁴¹ D.m. 2 aprile 2020; l'art. 3 del provvedimento puntualizza 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».

⁴² Per i due Fondi alternativi, invero, non esiste un Comitato istituito presso l'INPS: circ. n. 47/2020

⁴³ → Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19". Sulla procedura v. circ. INPS n. 47/2020 e circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

⁴⁴ → Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19".

⁴⁵ Per ciò che attiene alle procedure amministrative v. mess. INPS n. 2066/2020.

- non è conteggiato nei periodi massimi di durata ex artt. 4 e 12, d.lgs. n. 148/2015;
- non comporta l'onere della contribuzione addizionale ex art. 5 del decreto 148;
- può essere erogato con pagamento diretto⁴⁶.

L'art. 20 prevede l'espletamento della procedura sindacale, giacché richiama la disciplina dettata per l'intervento straordinario, disponendo che, sia per detta procedura che per il procedimento amministrativo, gli artt. 24 e 25, d.lgs. n. 148/2015, non si applicano «limitatamente ai termini procedurali»⁴⁷.

Anche tale prestazione viene concessa nel limite delle risorse stanziato; 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 conv. l. n. 27/2020)

I datori di lavoro iscritti al FIS che hanno in corso un assegno di solidarietà alla data del 23 febbraio 2020, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario con causale "COVID-19", ai sensi dell'art. 19, d.l. n. 18/2020⁴⁸, per un periodo massimo di 9 settimane che, a differenza di quanto praticato per le altre fattispecie regolate dagli artt. 19, 20 e 22, il d.l. n. 34/2020 non modifica.

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 ex artt. 4 e 29, co. 3, d.lgs. n. 148/2015.

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

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

APPALTI

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

I certificati emessi entro il 29 febbraio 2020 dall'Agenzia delle entrate, ai sensi dell'art. 17-bis, co. 5 d.lgs. n. 241/1997, alle imprese appaltatrici, subappaltatrici o affidatarie, in relazione all'esecuzione delle opere o servizi ai quali fa riferimento la norma – cosiddetti DURF – conservano la loro validità sino al 30 giugno 2020.

⁴⁶ Circ. Min. lavoro 8 aprile 2020.

⁴⁷ Rimane a questo punto il problema della individuazione del termine finale, decorso il quale la procedura sindacale si considera espletata, anche in assenza di accordo. Se il "ripristino" della procedura realizzato dall'art. 19, co.1, del decreto n. 18, come riscritto dal decreto n. 34, diverrà definitivo, sarà ragionevole applicare il termine di 3 giorni ivi indicato. Se l'obbligo di procedura previsto dal suddetto art. 19, co. 1, venisse di nuovo meno, l'individuazione del termine sarebbe invece assai più difficile: forse una soluzione potrebbe consistere nell'applicare i termini previsti dall'art. 14, comma 4, d.lgs. n. 148/2015, per le domande riferite agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. "EONE"). Anche sotto tale profilo, comunque, l'incertezza creata dal dato normativo è evidente e decisamente allarmante.

⁴⁸ → Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario "COVID-19".

AVVIAMENTO DEI LAVORATORI DISABILI (ART. 40, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

L'art. 40, d.l. n. 18/2020, sospende per 4 mesi⁴⁹ decorrenti dall'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020 (quindi sino al 17 luglio 2020), oltre agli obblighi in materia di → *Condizionalità*, anche quelli di cui all'art. 7, l. n. 68/1999, che disciplina sia la richiesta nominativa di avviamento dei lavoratori disabili, sia l'avviamento di tali lavoratori, che gli uffici competenti dispongono, in carenza di detta richiesta.

BONUS BABY SITTING

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

L'art. 23, co. 8, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, prevede che, in alternativa ai congedi e alle prestazioni elencati nel paragrafo dedicato ai → *Congedi per i genitori-lavoratori*, lett. da a) a d), gli stessi lavoratori (dipendenti, o iscritti alla Gestione separata o a una delle gestioni dei lavoratori autonomi dell'INPS, con figli di età non superiore a 12 anni) possano richiedere, per il periodo 5 marzo / 31 luglio 2020⁵⁰, uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, da utilizzare per prestazioni fruito nel periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e dei servizi scolastici, nel limite massimo complessivo che, nel testo modificato dall'art. 72, d.l. n. 34/2020 è stato elevato da €600 e € 1200⁵¹.

Il nuovo testo prevede che il bonus possa essere erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'art. 2, d.lgs. n. 65/2017, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia⁵². Il bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con il bonus asilo nido ex art. 1, co. 355, l. n. 232/2016 e art. 1, co. 343, l. n. 160/2019.

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 altro genitore non lavoratore.

Se i genitori fanno parte di diversi nuclei familiari, l'INPS ritiene che il *bonus* sia erogabile a quello convivente⁵³.

La 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, co. 9).

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

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

Il bonus baby-sitting per l'assistenza e sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni è esteso, dall'art. 25, co. 3 e 4, d.l. n. 18/2020, sempre per il periodo 5 marzo / 31 luglio

⁴⁹ I 2 mesi previsti da testo originario sono stati portati a 4 con l'art. 76, d.l. n. 34/2020.

⁵⁰ Mess. INPS n. 2350/2020.

⁵¹ L'importo massimo erogabile è lo stesso anche in caso di più figli: Circ. INPS n. 44/2020-

La prestazione è cumulabile con il *bonus* asilo nido, ex art. 3 d.p.c.m. 17 febbraio 2017: mess. INPS n. 1447/2020. Sull'incompatibilità con il bonus erogato per i servizi integrativi per l'infanzia v. però *infra*.

⁵² Mess. INPS n. 2350/2020.

⁵³ Circ. INPS n. 44/2020.

2020, e con importo elevato a € 2.000⁵⁴, 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»⁵⁵.

Anche in questo caso il beneficio è alternativo al godimento dei → *Congedi per i genitori-lavoratori*⁵⁶, ed è concesso nei limiti delle risorse finanziarie stanziare.

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

L'art. 41, d.l. n. 18, 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 comunque assunte dai Presidenti, che la norma nomina quali Commissari.

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

L'art. 40, d.l. n. 18/2020, sospende per quattro mesi⁵⁷ dall'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020 (e quindi sino al 17 maggio 2020) gli obblighi connessi alle misure di condizionalità previste per la fruizione del reddito di cittadinanza, delle integrazioni salariali e delle prestazioni di disoccupazione, nonché «i relativi termini»⁵⁸.

Rimangono però operanti tutte le attività, ed in particolare quelle di formazione professionale, che possono essere svolte a distanza, e per le quali pertanto deve ritenersi che i relativi obblighi non siano sospesi. La sospensione non si applica neppure all'offerta di lavoro congrua nell'ambito del comune di appartenenza (co. 1-bis).

CONGEDI PER I GENITORI-LAVORATORI (ARTT. 23 E 25, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020; ART. 72, D.L. N. 34/2020)

Lavoratori del settore privato

L'art. 23, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, attribuisce ai lavoratori del settore privato periodi di congedo, ricollegati alla necessità di accudire figli minori in conseguenza della sospensione dei servizi scolastici e per l'infanzia. La "griglia" delle misure previste, dopo le modifiche apportate dall'art. 72, d.l. n. 34/2020, può essere schematizzata come segue.

*a) Lavoratori dipendenti privati e pubblici con figli di età non superiore a 12 anni*⁵⁹.

L'art. 23, co. 1, d.l. n. 18/2020, come modificato dal d.l. n. 34/2020, consente ai lavoratori con figli di età non superiore a 12 anni di fruizione, tra il 5 marzo e il 31 luglio, di un congedo per un periodo, continuativo o frazionato⁶⁰, non superiore a 30 giorni⁶¹.

⁵⁴ Così la modifica introdotta dall'art. 72, d.l. n. 34/2020; nel testo del d.l. n. 18 l'importo era di € 1.000.

⁵⁵ La prestazione è cumulabile con il bonus asilo nido, ex art. 3 d.p.c.m. 17 febbraio 2017: mess. INPS n. 1447/2020.

⁵⁶ Circ. INPS n. 44/2020.

⁵⁷ I 2 mesi previsti da testo originario sono stati portati a 4 con l'art. 76, d.l. n. 34/2020.

⁵⁸ Circ. Min. lavoro Direz. generale povertà n. 1/2020.

⁵⁹ Va fatto riferimento all'età del figlio alla data del 5 marzo 2020, nella quale il d.p.c.m. 4 marzo 2020 ha disposto la chiusura delle scuole (circ. INPS n. 44/2020).

⁶⁰ Possono essere fruiti solo giornate intere; a differenza dei → *Permessi per assistenza ai familiari con handicap grave*, non è dunque consentita la frazionabilità ad ore (circ. INPS n. 45/2020).

⁶¹ Il d.l. n. 18 aveva previsto un periodo di 15 giorni, da fruizione per la durata della sospensione dei servizi per l'infanzia e scolastici.

L'INPS riconosce un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata ex art. 23, d.lgs. n. 151/2001 (escluso il rateo delle mensilità aggiuntive) e la contribuzione 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" (co. 2)⁶².

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

Il congedo viene riconosciuto con un'indennità giornaliera pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per l'indennità di maternità (art. 23, co. 3).

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

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

Per detti lavoratori e per quelli iscritti alla Gestione Separata, l'INPS non richiede requisiti contributivi minimi né regolarità contributiva⁶³.

d) Lavoratori con figli disabili.

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

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

Secondo il nuovo testo dell'art. 23, co. 6, d.l. n. 18/2020, riscritto dal d.l. n. 34/2020, i genitori con figli minori di anni 16 possono astenersi dal lavoro, per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi e dell'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, con diritto alla conservazione del posto, ma senza fruire di indennità né di contribuzione figurativa.

Poiché la nuova disposizione disciplina tale facoltà «in aggiunta» a quanto previsto dai commi precedenti, deve ritenersi che, per i genitori con figli minori di 12 anni o disabili siano fatte salve, per i primi 30 giorni, l'indennità e la contribuzione figurativa di cui alla precedente lett. a).

f) Condizioni.

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

- sono riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori, «per un totale complessivo» che il co. 4 dello stesso art. 23, non modificato dal d.l. n. 34, ancora quantifica nei «15 giorni» previsti dal testo originario del d.l. n. 18: evidente il mancato coordinamento e, dunque, la contraddizione con l'allungamento a 30 giorni introdotto nel primo comma dell'articolo;
- consentono l'erogazione delle relative prestazioni nel limite delle risorse finanziarie stanziato; una volta raggiunto tale limite, le richieste vengono rigettate (art. 23, co. 10 e 11);
- sono alternativi rispetto al → *Bonus baby-sitting*.

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

⁶² 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. 151/2001: circ. INPS n. 45/2020.

⁶³ «(...) 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.

- 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 non lavoratore (art. 23, co. 4)⁶⁴;
- sono usufruibili anche dai genitori adottivi, da quelli affidatari (art. 23, co. 7), e da coloro che hanno minori in collocamento temporaneo⁶⁵.

Lavoratori dipendenti del settore pubblico.

Il congedo e l'indennità di cui all'art. 23, co. 1, 2, 4, 5, 6 e 7, d.l. n. 18/2020, spettano anche ai dipendenti pubblici, per i quali però l'erogazione dell'indennità e l'indicazione delle modalità di fruizione sono «a cura dell'amministrazione ... con la quale intercorre il rapporto» (art. 25, co. 1 e 2)⁶⁶.

Detti congedo e indennità però «non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici» (ivi).

CONTRATTO A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

V. anche → *Lavoro in agricoltura*

Ai datori di lavoro che accedono agli → *Ammortizzatori sociali* di cui agli artt. da 19 a 22, d.l. n. 18/2020, «nei termini ivi indicati», l'art. 19-bis dello stesso decreto, aggiunto dalla legge di conversione, consente «di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione», in deroga alle previsioni contenute nel d.gs. n. 81/2015, agli artt. 20, co. 1, lett. c) (divieto di assunzione a termine nelle unità produttive ove sono in corso trattamenti di integrazione salariale, per lo svolgimento delle stesse mansioni affidate ai lavoratori interessati dalla sospensione / riduzione di orario), 32, co. 1, lett. c) (analogo divieto, riferito alla somministrazione), 21, co. 2 (c.d. "stop and go" per il rinnovo dei contratti a termine).

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

Tale ulteriore norma – che, a differenza, della precedente non considera la somministrazione, né fa riferimento all'utilizzo degli ammortizzatori sociali – prevede dunque la possibilità di derogare sia a limiti temporali che all'obbligo della causale; tuttavia, l'inciso per il quale è possibile procedere «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19», fa sorgere il dubbio che, in tal modo, si sia comunque voluto introdurre un vincolo causale, limitando l'applicabilità della norma ai soli datori di lavoro che hanno l'esigenza di far ripartire la propria attività dopo l'emergenza sanitaria.

Inoltre, non è chiaro se la data del 30 agosto 2020 sia da riferire alla stipula dell'accordo di proroga / rinnovo o alla sua durata: un faq del Ministero del lavoro si è espresso per tale seconda soluzione⁶⁷

DISOCCUPAZIONE

v. anche: → *Condizionalità* → *Lavoro in agricoltura*

⁶⁴ Per ulteriori chiarimenti, e per la compatibilità con altri istituti (ferie, malattia etc.) mess. INPS n. 1621/2020.

⁶⁵ Circ. INPS n. 45/2020.

⁶⁶ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

⁶⁷ In <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Covid-19/Pagine/FAQ.aspx>

Proroga dei periodi di durata di NASPI e DIS-COLL (art. 92, d.l. n. 34/2020)

La durata delle prestazioni NASPI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione terminerebbe tra il 1° marzo e il 30 aprile 2020, è prorogata di ulteriori 2 mesi, a condizione che il percettore non sia beneficiario delle indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30, 38⁶⁸ e 44⁶⁹, d.l. n. 18/2020, né di quelle di cui agli artt. 84⁷⁰, 85⁷¹ e 98⁷², d.l. n. 34/2020.

L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari a quello dell'ultima mensilità della prestazione originaria.

Termini per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola (art. 32, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Il termine di presentazione delle domande di disoccupazione agricola «non già presentate in competenza 2019» è prorogato dal 31 marzo al 1° giugno 2020.⁷³

Termini per la presentazione delle domande NASPI e DIS-COLL (art. 33, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

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 rapporto⁷⁴.

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

DURC (ART. 103, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

L'art. 103, co. 2, d.l. n. 18/2020⁷⁵, il cui testo, modificato dalla legge di conversione, dispone che «Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati (...) in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i 90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello Stato di emergenza» e dunque sino al 29 ottobre 2020, è stato in un primo tempo considerato applicabile anche al DURC⁷⁶.

Tuttavia, l'art. 81, d.l. n. 34/2020, ha inserito nella norma l'«eccezione» riferita ai DURC «in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020».

Sembrirebbe dunque corretto ritenere che, per i DURC in scadenza tra il 16 aprile e il 31 luglio, valga ancora la proroga al 29 ottobre 2020; tuttavia, la prassi amministrativa si è orientata in senso contrario⁷⁷.

⁶⁸ → Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. A) Indennità marzo 2020.

⁶⁹ → Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.

⁷⁰ → Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. B) Indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020.

⁷¹ → Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. Indennità per lavoratori domestici.

⁷² → Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. Indennità per i lavoratori sportivi.

⁷³ Mess. INPS n. 1286/2020.

⁷⁴ Mess. INPS n. 1286/2020.

⁷⁵ Circ. INPS n. 52/2020.

⁷⁶ Nota INL n. 12/2020.

⁷⁷ Circ. INAIL n. 23/2020, per la quale tale ulteriore intervento normativo ha «chiarito che i documenti unici di regolarità contributiva restano esclusi dagli atti per i quali è stato disposto (...) l'ampliamento del periodo

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

L'art. 103, d.l. n. 34/2020, integrato dal d.m. 27 maggio 2020⁷⁸, introduce una nuova procedura di emersione dei rapporti di lavoro irregolare: i tratti salienti della relativa, complessa disciplina possono essere riassunti come segue.

a) Settori di applicazione

La disciplina è applicabile, nei termini di cui appresso, solo per i seguenti settori di attività: agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse; assistenza alla persona per se stessi o per i familiari, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza; lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare (co. 3)⁷⁹.

b) Istanze dei datori di lavoro

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

Tra il 1° giugno e il 15 luglio 2020 l'istanza va presentata all'INPS⁸⁰ per i cittadini italiani e comunitari, ovvero allo Sportello unico per l'immigrazione per gli stranieri (co. 5), in modalità telematica, indicando la durata del contratto di lavoro e la retribuzione convenuta, non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di riferimento stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché gli altri elementi previsti dal d.m. interno 27 maggio 2020 (co. 4).

Il d.m. interno 27 maggio 2020 fissa anche i limiti di reddito richiesti al datore di lavoro⁸¹ e le ulteriori regole procedurali (art. 103, co. 6), nonché le modalità del pagamento del contributo forfettario di € 500 previsto per la presentazione di tutte le istanze; l'importo dell'ulteriore «contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale» verrà invece fissato da alto decreto (art. 103, co. 7 e 19, art. 8, d.m. interno 27 maggio 2020).

c) Istanze dei lavoratori stranieri

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

L'istanza, presentata alla Questura (co. 5, lett. c)), unitamente al pagamento di un contributo forfettario di € 130, con le modalità e i contenuti previsti dal d.m. interno 27 maggio 2020 (co. 6 e 7), nonché «diretta» all'Ispettorato del lavoro (co. 16), consente di ottenere un permesso di soggiorno temporaneo; durante tale soggiorno, è consentito al richiedente «di svolgere lavoro subordinato esclusivamente nei settori di attività di cui al

di scadenza e di quello riferito alla conservazione della validità dei medesimi». Nello stesso senso mess. INPS n. 2103/2020.

⁷⁸ V. anche le due circ. Min. interno 30 maggio 2020, rispettivamente dei Dipartimenti Libertà civili e immigrazione e Pubblica sicurezza.

⁷⁹ Per l'elencazione delle specifiche attività rientranti in detti settori v. art. 3 e Allegato 1 al d.m. interno 27 maggio 2020.

⁸⁰ Circ. INPS n. 68/2020.

⁸¹ Art. 9, d.m. interno 27 maggio 2020 e mess. INPS N. 2327/2020, cui si rinvia anche per le ulteriori regole procedurali.

co. 3», e di iscriversi quale disoccupato al sistema informativo unitario di cui all'art. 19. d.lgs. n. 150/2015 (co. 16).

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

d) Cause di inammissibilità, rigetto ed esclusione.

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

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

Rimangono esclusi dalle procedure di emersione gli stranieri: (a) destinatari di un provvedimento di espulsione ex art. 13, co. 1 e 2, lett. c), d.lgs. n. 286/1998, e ex art. 3, d.l. n. 144/2005, conv. l. n. 155/2005; (b) segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato; (c) condannati, anche con sentenza non definitiva o a seguito di patteggiamento, per uno dei reati per i quali l'art. 380 c.p.p. prevede l'arresto obbligatorio in flagranza, o per i delitti contro la libertà personale, o per reati inerenti gli stupefacenti o il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina da o verso l'Italia, ovvero per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite; (d) che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere e la libera circolazione delle persone.

e) Contratto e permesso di soggiorno.

Nel caso di istanza di emersione presentata dal datore di lavoro per un lavoratore straniero ai sensi del co. 1, lo sportello unico per l'immigrazione, verificata l'ammissibilità della dichiarazione presentata e acquisiti i pareri della Questura e dell'ITL (quest'ultimo in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicate), convoca le parti per la stipula del contratto di soggiorno⁸², per la comunicazione obbligatoria di assunzione e la compilazione della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. La mancata presentazione delle parti senza giustificato motivo comporta l'archiviazione del procedimento (co. 15).

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

Per entrambe le procedure, se il rapporto di lavoro cessa, anche in caso di contratto

⁸² Con la sottoscrizione del contratto di soggiorno il datore di lavoro assolve anche gli obblighi di comunicazione di cui all'art. 9, d.l. n. 510/1996, conv. l. n. 608/1996.

stagionale, è consentito al lavoratore di svolgere ulteriore attività, ex art. 22, co. 11, d.lgs. n. 286/1998 (co. 4, 2° periodo).

f) Sospensione dei procedimenti pendenti e sanatorie.

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

La sospensione di cui al co. 11 viene meno qualora non venga presentata l'istanza di cui ai co. 1 e 2, o nei casi di rigetto o archiviazione della stessa. Si procede comunque all'archiviazione dei procedimenti penali e amministrativi a carico del datore di lavoro se l'esito negativo del procedimento derivi da cause indipendenti dalla volontà o dal comportamento del medesimo (co. 13).

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

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

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

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

Nei casi di presentazione dell'istanza da parte del lavoratore straniero ex co. 2, l'estinzione dei reati e illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al co. 11 consegue solo al rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro (co. 17, 4° periodo).

g) Sanzioni.

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

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

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

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

Per i dipendenti pubblici che, in base a quanto previsto dall'art. 87, d.l. n. 18/2020, non rimangano a lavorare negli uffici, e per i quali non sia possibile adottare la modalità agile⁸³, una volta esauriti gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti previsti dalla contrattazione collettiva⁸⁴, le amministrazioni «possono» disporre, con provvedimento motivato, l'esenzione temporanea dal servizio (co. 3)⁸⁵.

Tale periodo è equiparato al servizio prestato «a tutti gli effetti di legge», e non è computabile nel limite massimo di fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 37, co. 3, d.p.r. n. 3/1957.

Non viene corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa.

Il co. 6 dello stesso art. 87 prevede inoltre che, sino al termine stabilito ai sensi del co. 1⁸⁶, fuori dei casi di assenza dal servizio per malattia o quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, 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 co. 3 del suddetto art. 37.

FERIE E PERMESSI

Congedi ordinari per personale sanitario e tecnico

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

Ferie per i dipendenti privati

Per le attività produttive e professionali non colpite dai provvedimenti di sospensione, o che riprendono dopo la sospensione stessa, si raccomanda che «siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva»⁸⁷, 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 alle → *Ferie per i dipendenti pubblici*: si pone quindi il problema di individuare, in concreto, i limiti entro

⁸³ → Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici.

⁸⁴ → Ferie e permessi. Ferie per i dipendenti pubblici.

⁸⁵ V. già il co. 3 dell'art. 19, d.l. n. 9/2020, decaduto ma con effetti fatti salvi dalla l. n. 27/2020, riferito ai periodi di «assenza dal servizio (...) imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico» adottati ai sensi dell'art. 3, co. 1, d.l. n. 6/2020».

⁸⁶ E cioè sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza* o alla data antecedente eventualmente stabilita con decreto del Presidente del consiglio.

⁸⁷ Art. 1, n. 7, lett. b), d.p.c.m. 11 marzo 2020; art. 1, lett. e), e art. 2, lett. s), d.p.c.m. 8 marzo 2020; art. 1, lett. hh) e ii), d.p.c.m. 10 aprile 2020 e d.p.c.m. 26 aprile 2020; v. anche → *Salute e sicurezza sul lavoro*.

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 se risalenti agli 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 ostative alla fruizione di → *Cassa integrazione guadagni ordinaria e assegno ordinario*.

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

Per i dipendenti pubblici che, in base all'art. 87, co. 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 agile⁸⁸, le Amministrazioni devono utilizzare «gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva».⁸⁹

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

Il co. 4-bis dello stesso art. 87 prevede che, nel periodo previsto dal co. 1, e comunque non oltre il 30 settembre 2020, per di fronteggiare le particolari esigenze emergenziali connesse all'epidemia i dipendenti pubblici possono cedere, in tutto o in parte, i riposi e le ferie maturati fino al 31 dicembre 2019 ad altro dipendente della medesima amministrazione di appartenenza.

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

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

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

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

⁸⁸ → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici*.

⁸⁹ Per circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020 possono essere imposte le ferie maturate sino al 31 dicembre 2019.

(art. 105, d.l. n. 34/2020).

FONDO DI GARANZIA (ART. 97, D.L. N. 34/2020)

L'art. 97, d.l. n. 34/2020, modifica l'art. 2, co. 7, d.lgs. n. 297/1982, prevedendo che i pagamenti dei crediti da parte del Fondo per il garanzia per il trattamento di fine rapporto vengano effettuati mediante accredito sul conto corrente del beneficiario, e che la surrogazione al lavoratore nel privilegio ai sensi degli artt. 2751-bis e 2776 c.c. avvenga, oltre che sul patrimonio del datore di lavoro, anche su quello degli eventuali condebitori solidali.

La modifica prescinde dalle esigenze contingenti della pandemia ed è destinata ad operare anche per il futuro.

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

Al fine di consentire la graduale ripresa delle attività dopo l'emergenza, i contratti collettivi aziendali e territoriali stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, «ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti», per l'anno 2020 possono prevedere, ex art. 88, d.l. n. 34/2020, una rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive, che preveda di dedicare una parte dell'orario stesso a percorsi formativi.

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

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

La disciplina va attuata a mezzo apposito decreto interministeriale.

FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA. INDENNITÀ-COVID PER I PROFESSIONISTI. INDENNITÀ-COVID MARZO 2020 PER LAVORATORI NON TUTELATI DA ALTRI PROVVEDIMENTI

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

L'art. 44, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, istituisce presso il Ministero del lavoro il Fondo per il reddito di ultima istanza, finalizzato a garantire «misure di sostegno del reddito» per i lavoratori dipendenti e autonomi che abbiano cessato, ridotto o sospeso l'attività o il rapporto di lavoro, in conseguenza dell'emergenza da COVID-19⁹⁰.

La norma prevede la possibilità di destinare «in via eccezionale» una quota di detto Fondo anche al sostegno del reddito dei professionisti iscritti alle casse di previdenza di diritto privato di cui al d.lgs. n. 509/1994 e al d.lgs. n. 103/1996⁹¹.

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

⁹⁰ Per il finanziamento v. anche i d.m. economia 27 aprile 2020 n. 53073, 30 aprile 2020.

⁹¹ Gli iscritti a dette casse sono invece esclusi dal contributo a fondo perduto ex art. 25, d.l. n. 34/2020.

Tali decreti hanno introdotto indennità in favore sia di detti professionisti, sia, per il mese di marzo 2020, di varie categorie di lavoratori rimaste escluse dalla discipline contenute nelle ulteriori norme del decreto n. 18 e in quelle del decreto n. 34, istitutive delle → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020*.

B) Indennità marzo 2020 per i professionisti.

In attuazione dell'art. 44, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, per il mese di marzo 2020 il d.m. 28 marzo 2020, integrato dal d.m. 30 marzo 2020, riconosce ai «lavoratori autonomi e professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria» lo stesso importo di € 600, già previsto dagli artt. 19-22, 27, 28, 29, 30 del suddetto decreto legge⁹².

La prestazione, da richiedere 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 nel 2018, di 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 2019⁹³.

C) Indennità aprile e maggio 2020 per i professionisti (art. 78, d.l. n. 34/2020).

Con un nuovo finanziamento, l'art. 78, d.l. n. 34/2020, ha previsto che il Fondo per il reddito di ultima istanza ex art. 44, d.l. n. 18/2020, intervenga per il riconoscimento dell'indennità di sostegno al reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, anche nei mesi di aprile e maggio 2020.

L'incompatibilità della prestazione è ora sancita per le sole ipotesi di titolarità di contratto di lavoro subordinato e tempo indeterminato e di godimento pensione⁹⁴

Detta indennità è incumulabile, ai sensi dell'art. 86 dello stesso decreto n. 34 con quelle previste dagli artt. 84⁹⁵, 85⁹⁶ e 98⁹⁷ di quel provvedimento.

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

- in via automatica, ai professionisti che già avevano fruito dell'indennità per il mese di marzo (art. 1, co. 3; v. precedente lett. B),
- nonché a coloro che si sono iscritti agli enti di diritto privato nel corso del 2019 ed entro il 23 febbraio 2020, purché attestino un reddito professionale «entro i limiti indicati dal d.m. 28 marzo 2020» (artt. 1, co. 4, 2 e 3, co. 4, lett. d).

Entro l'8 luglio 2020 questi ultimi presentano domanda all'ente previdenziale di iscrizione con le modalità indicate dell'art. 3 del decreto ministeriale (in caso di pluralità di regimi

⁹² → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. A) Indennità marzo 2020*. Per l'aumento della dotazione finanziaria v. art. 5, d.m. 4 maggio 2020.

⁹³ L'art. 34, d.l. n. 23/2020, il quale aveva specificato che, ai fini del riconoscimento dell'indennità, i professionisti «devono intendersi non titolari di trattamento pensionistico e iscritti in via esclusiva» è stato abrogato dall'art. 78, d.l. n. 34/2020, e quindi soppresso dalla l. n. 40 di conversione.

⁹⁴ La norma quindi è meno severa rispetto all'art. 34, d.l. n. 23/2020, abrogato dallo stesso art. 78 (co. 3), che invece, ferma l'incompatibilità con la pensione, riconosceva il beneficio ai soli iscritti in via esclusiva alla cassa di riferimento.

⁹⁵ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. B) Indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020*.

⁹⁶ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. G) Indennità per lavoratori domestici*.

⁹⁷ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. D) Indennità per i lavoratori sportivi*.

iscrizioni, la domanda va presentata solo presso uno di questi).

Sul regime delle incumulabilità si veda, ad integrazione della disciplina di legge, l'art. 1, co. 5, dello stesso decreto ministeriale.

D) Indennità marzo 2020 per i lavoratori non tutelati dagli artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (d.m. 4 maggio 2020)

In attuazione dell'art. 44, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, il d.m. lavoro 4 maggio 2020 attribuisce, per il mese di marzo 2020, una indennità di € 600, non imponibile ai fini delle imposte su reddito, alle seguenti categorie di lavoratori, che non fruiscono di → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali*, ex artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020⁹⁸:

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

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

L'indennità, erogata dall'INPS, non è cumulabile con:

- a) gli → *Ammortizzatori Sociali in costanza di rapporto* di cui agli artt. 19-22, d.l. n. 18/2020;
- b) le indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30 e 38 del medesimo decreto-legge⁹⁹;
- c) l'indennità di cui al d.m. 28 marzo 2020¹⁰⁰;
- d) il reddito di cittadinanza.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

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

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

Le abilitazioni in possesso di detti lavoratori conservano la loro validità fino al 15 giu-

⁹⁸ Circ. INPS N. 67/2020. Si tratta di lavoratori nel frattempo inserite nell'art. 84, d.l. n. 34, per la fruizione delle indennità-Covid nei mesi di aprile e maggio.

⁹⁹ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. A) Indennità marzo 2020.*

¹⁰⁰ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. B) Indennità marzo 2020 per i professionisti.*

gno 2020¹⁰¹, 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.

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

L'art. 208, d.l. n. 34/2020 interviene in materia di finanziamento della formazione del personale impiegato in attività della circolazione ferroviaria, con particolare riferimento alla figura dei macchinisti del settore merci.

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

L'art. 260, d.l. n. 34/2020 detta norme in materia di formazione nelle Forze armate, nelle Forze di polizia e nel Corpo nazionale dei Vigili del fuoco.

INCREMENTO RISORSE UMANE PER AMMINISTRAZIONI E ENTI PUBBLICI

Il potenziamento delle risorse umane mediante assunzioni e stipula di contratti di lavoro autonomo e di collaborazione è previsto da numerose disposizioni sia del testo definitivo del d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020 (il quale conferma anche misure già previste dal d.l. n. 14/2020, abrogato, ma del quale la stessa l. n. 27 ha fatto salvi gli effetti prodotti), sia del d.l. n. 34/2020 e degli altri provvedimenti di seguito richiamati; in particolare vengono disposti:

- potenziamento delle risorse umane del Ministero della salute, con assunzioni effettuate utilizzando graduatorie proprie o di altri enti pubblici (art. 2, d.l. n. 18);
- assunzione di operatori socio-sanitari e personale delle professioni sanitarie, anche laureato e specializzando, e conferimenti di incarichi di lavoro autonomo, anche con contratti di collaborazione continuative e coordinata e anche in deroga all'art. 7, d.lgs. n. 165/2001; è possibile anche derogare alla disciplina della → *Pensione quota 100* (art. 2-bis, d.l. n. 18; v. già art. 1, d.l. n. 14);
- conferimento di incarichi a tempo determinato a personale delle professioni sanitarie, compresi medici specializzandi, e a operatori socio-sanitari (art. 2-ter, d.l. n. 18/2020 e art. 3, d.l. n. 34; v. già art. 2, d.l. n. 14);
- rideterminazione, da parte delle regioni, del fabbisogno del personale di aziende ed enti del SSN (art. 2-quater, d.l. n. 18);
- instaurazione di rapporti convenzionali con medici iscritti ai corsi di formazione in medicina generale e pediatria (art. 2-quinques, d.l. n. 18, v. già art. 4, d.l. n. 14);
- stipula di contratti di lavoro autonomo, anche di collaborazione continuativa e coordinata, con infermieri e assistenti sociali (art. 1, d.l. n. 34);
- arruolamento temporaneo di medici e infermieri militari e conferimento di incarichi a tempo determinato per funzionari tecnici presso il Ministero della difesa (artt. 7 e 8, d.l. n. 18; art. 19, d.l. n. 34);
- potenziamento delle risorse dell'INAIL, mediante collaborazioni autonome anche continuative e coordinate in deroga all'art. 7, d.lgs. n. 165/2001, e assunzioni, anche a termine (artt. 10 e 43, d.l. n. 18; art. 83, co. 4, d.l. n. 34);
- assunzioni a tempo presso l'Istituto Superiore di Sanità (art. 11, d.l. n. 18);
- reclutamento temporaneo di esercenti professioni sanitarie con titolo estero, in deroga alle discipline vigenti (art. 13, d.l. n. 18);

¹⁰¹ L'originario termine del 30 aprile è così prorogato dall'art. 79, d.l. n. 34/2020.

- incremento della dotazione organica del Dipartimento della protezione civile (art. 74-bis, d.l. n. 18/2020; art. 261, d.l. n. 34);
- misure per i precari (art. 121, d.l. n. 18/2020) e immissioni in ruolo nella scuola (art. 230, d.l. n. 34); incarichi temporanei nelle scuole d'infanzia (art. 2-ter, d.l. n. 22/2020, conv. l. 41/2020); assunzioni di ricercatori (art. 238, d.l. n. 34);
- stipula di contratti di consulenza con esperti in materia di politica industriale e crisi aziendale presso il Ministero dello Sviluppo economico (art. 39, d.l. n. 34);
- assunzioni a termine presso l'ICE (art. 48, d.l. n. 34);
- assunzione a termine e lavoro in somministrazione presso il Ministero dell'interno, per la gestione delle procedure di → *Emersione dei rapporti di lavoro* (art. 103, co. 23, d.l. n. 34);
- incremento dei posti banditi per il personale della scuola (art. 230, d.l. n. 34/2020);
- assunzioni a termine presso il Ministero della giustizia e nomine di Giudici ausiliari presso le Corti d'appello (art. 255-256, d.l. n. 34).

INDENNITÀ-COVID PER I MESI DI MARZO, APRILE, MAGGIO 2020

Tra i mesi di marzo e maggio 2020, l'INPS eroga – a domanda e sempre nei limiti delle risorse stanziato – indennità di vario importo, che non concorrono alla formazione del reddito ai fini del TUIR, in favore delle categorie di lavoratori di seguito elencate¹⁰².

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

Per il mese di marzo il d.l. n. 18/2020 riconosce un'indennità di € 600, in favore dei seguenti soggetti:

- (i) liberi professionisti titolari di partita Iva attiva al 23 febbraio 2020 e collaboratori coordinati e continuativi attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata INPS¹⁰³ e non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 27);
- (ii) lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria (commercianti, artigiani, coltivatori diretti, mezzadri e coloni), non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (art. 28);
- (iii) dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali¹⁰⁴, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 / 17 marzo 2020, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente al 17 marzo 2020 (art. 29);
- (iv) operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (art. 30);
- (v) lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati a detto Fondo nel 2019, da cui deriva un 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, erogate dall'INPS a domanda¹⁰⁵, non sono cumulabili né tra loro né

¹⁰² A queste si aggiungono le indennità finanziate dal → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

¹⁰³ La misura si applica ai soli professionisti iscritti alla GS; per gli iscritti alle casse professionali opera il → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti*, che finanzia l' indennità per il mese di marzo 2020 anche per ulteriori categoria di lavoratori.

¹⁰⁴ Per l'elenco di tali attività v. circ. INPS n. 49/2020.

¹⁰⁵ L'art. 84, co. 14, d.l. n. 34/2020, ha imposto la presentazione della domanda entro il termine del 3 giu-

con il reddito di cittadinanza (art. 31)¹⁰⁶.

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

Per il mese di aprile, l'art. 84, d.l. n. 34/2020, riconosce le seguenti indennità:

- (i) ai liberi professionisti e ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 27, d.l. n. 18/2020, è nuovamente erogato l'importo di € 600 (co. 1);
- (ii) ai lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'a.g.o., già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 28, d.l. n. 18/2020, è nuovamente erogato l'importo di € 600 (co. 4);
- (iii) ai dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 29, d.l. n. 18/2020, è nuovamente erogato l'importo di € 600 (co. 5, 1° periodo);
- (iv) detta indennità spetta anche ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nello stesso settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari, alla data del 19 maggio 2020, né di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI (co. 5, 2° periodo);
- (v) agli operai agricoli a tempo determinato, già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 30, d.l. n. 18/2020, l'indennità è erogata nell'importo di soli € 500 (co. 7);
- (vi) alle seguenti categorie di lavoratori, elencate co. 8 dell'art. 83, che «alla data di presentazione della domanda» non siano titolari né di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente ex artt. 13 e 18, d.lgs. n. 81/2015 (co. 9), è riconosciuta un'indennità di € 600¹⁰⁷:
 - a) dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020, e abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo (co. 8, lett. a);
 - b) lavoratori intermittenti ex artt. 13 e 18, d.lgs. n. 81/2015, che hanno svolto la prestazione per 30 trenta giornate tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 (co. 8, lett. b);
 - c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo 1° gennaio 2019 / 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali ex art. 2222 c.c., e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020; per tali contratti, costoro devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata INPS, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile (co. 8, lett. c);
 - d) incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19, d.lgs. n. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a € 5.000, titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione Separata alla data del 23 febbraio 2020, e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (co. 8, lett. d).
- (vii) ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo già beneficiari dell'indennità marzo 2020 ex art. 29, d.l. n. 18/2020, è nuovamente erogato l'importo

gno 2020, a pena di decadenza «dalla possibilità di richiedere» dette prestazioni. Sulla possibilità di presentare istanza di riesame delle domande respinte v. mess. INPS N. 2263/2020.

¹⁰⁶ Per ulteriori indicazioni sulle incompatibilità v. circ. n. 49/2020.

¹⁰⁷ Per l'erogazione dell'indennità a tale categorie anche per il mese di marzo v. → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti. D) Indennità marzo 2020 per i lavoratori non tutelati dagli artt. 19-22, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.*

di € 600; per il mese di aprile lo stesso importo è attribuito anche ai lavoratori iscritti a detto Fondo, con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, da cui derivi un reddito non superiore a € 35.000 (co. 10); in tutti i casi, sono esclusi i titolari di rapporto di lavoro dipendente o di pensione alla data del 19 maggio 2010 (co. 11).

Il co. 13 dello stesso art. 84 prevede che ai soggetti appartenenti a nuclei familiari già percettori del Reddito di cittadinanza (RDC) non vengano erogate né le indennità di cui sopra né le → *Indennità maggio 2020*. Se però il RDC è di importo inferiore a quello dell'indennità che sarebbe spettata, nel mese di riferimento si procede ad integrare l'importo di detto reddito sino all'ammontare dell'indennità stessa¹⁰⁸.

Ai sensi dell'art. 86 dello stesso d.l. n. 34, le indennità di cui sopra non sono cumulabili:

- tra loro;
- con l' → *Indennità per lavoratori domestici* e l' → *Indennità per i lavoratori sportivi*;
- con quelle disciplinate dall'art. 44, d.l. n. 18/2020, e dall'art. 78, d.l. n. 34/2020¹⁰⁹.

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

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

Per il mese di maggio, lo stesso art. 84, d.l. n. 34/2020, riconosce le seguenti indennità:

- (i) ai liberi professionisti titolari di partita Iva attiva al 19 maggio 2020, iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che abbiano subito una «comprovata riduzione» di almeno il 33% del «reddito» del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, è riconosciuta una indennità di € 1.000 (co. 2¹¹⁰);
- (ii) ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS, che abbiano cessato il rapporto alla data del 19 maggio 2020, non titolari di pensione né iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, spetta la stessa indennità di € 1.000 (co. 3);
- (iii) ai dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, 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 né di NASpI al 19 maggio 2020, spetta la stessa indennità di € 1.000 (co. 6, 1° periodo);
- (iv) l'indennità di cui al punto che precede spetta, per il medesimo settore e alle medesime condizioni, anche ai lavoratori in somministrazione (co. 6, 2° periodo);
- (v) ai lavoratori indicati nel co. 8 dell'art. 84, già beneficiari dell' → *Indennità aprile 2020*, per il mese di maggio viene nuovamente riconosciuto l'importo di € 600;
- (vi) lo stesso importo di € 600 è riconosciuto ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo già beneficiari dell' → *Indennità aprile 2020* (co. 10 e 11).

Per i soggetti appartenenti a nuclei familiari percettori del RDC valgono le disposizioni del co. 13, già illustrate per l' → *Indennità aprile 2020*.

Equalmente, ai sensi dell'art. 86 dello stesso d.l. n. 34, le indennità previste per il mese di maggio non sono cumulabili, al pari di quelle di aprile:

- tra loro;
- con l' → *Indennità per lavoratori domestici* e l' → *Indennità per i lavoratori sportivi*;

¹⁰⁸ Circ. INPS n. 66/2020.

¹⁰⁹ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

¹¹⁰ Per il calcolo del «reddito» – che normalmente viene effettuato sull'anno – il barocco meccanismo contenuto nella norma prevede che questo vada «individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento», e quindi autocertificato dal richiedente.

- con quelle disciplinate dall'art. 44, d.l. n. 18/2020, e dall'art. 78, d.l. n. 34/2020¹¹¹ - Sono invece cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità ex art. 1, l. n. 222/1984.

D) Indennità per i lavoratori sportivi

Del tutto analoga all' → *Indennità marzo 2020*, è la prestazione concessa, per lo stesso mese, da Sport e Salute S.p.A., sempre nel limite dello stanziamento finanziario, e con le modalità dettate da apposito decreto ministeriale¹¹², ai titolari di rapporti di collaborazione in essere al 23 febbraio 2020 presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR (art. 96, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020).

Per i mesi di aprile e maggio, lo stesso importo di € 600 è riconosciuto da Sport e Salute S.p.A. in base all'art. 98, d.l. n. 34/2020, in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche di cui all'art. 67, co. 1, lett. m), TUIR, egualmente già attivi alla data del 23 febbraio 2020. Anche in questo caso la prestazione è erogata nel limite dello stanziamento finanziario, e con le modalità dettate da apposito decreto ministeriale¹¹³.

La prestazione è incompatibile (art. 98, co. 1, d.l. n. 34/2020):

- con altri redditi da lavoro,
- con il Reddito di cittadinanza e con il → *Reddito di emergenza*;
- con le prestazioni e indennità disciplinate dagli artt. 19, 20, 21, 22¹¹⁴, 27, 28, 29, 30, 38¹¹⁵ e 44¹¹⁶, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, «così come prorogate e integrate dal presente decreto»¹¹⁷.

L'art. 86 dello stesso d.l. n. 34 ne sancisce inoltre l'incompatibilità:

- con l' → *Indennità aprile 2020* e l' → *Indennità maggio 2020* disciplinate dall'art. 84;
- con l' → *Indennità per lavoratori domestici*;
- con quelle disciplinate dal già citato art. 44, d.l. n. 18/2020, e dall'art. 78, d.l. n. 34/2020¹¹⁸.

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

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

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

¹¹¹ → Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.

¹¹² D.m. economia 6 aprile 2020.

¹¹³ D.m. economia 29 maggio 2020.

¹¹⁴ → Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali.

¹¹⁵ → A) Indennità marzo 2020.

¹¹⁶ → Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.

¹¹⁷ Sembra pertanto che vi sia incompatibilità anche con le → B) Indennità aprile 2020 e → C) Indennità maggio 2020 previste dall'art. 83, d.l. n. 34/2020.

¹¹⁸ → Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.

Il contributo, da erogare con le modalità definite a mezzo decreto direttoriale, non è imponibile ai fini dell'imposta sul reddito, ma non spetta ai magistrati onorati dipendenti pubblici o privati, anche se in quiescenza, né è cumulabile con altri contributi o indennità comunque denominati, erogati a norma dello stesso decreto n. 18¹¹⁹.

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

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

L'indennità, non imponibile ai fini dell'imposta sul reddito, è erogata dall'INPS a domanda, ma nei soli limiti delle risorse finanziarie stanziata.

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

L'art. 85, d.l. n. 34/2020 riconosce, per i mesi di aprile e maggio, un'indennità mensile di € 500, ai lavoratori che, alla data del 23 febbraio 2020, abbiano in corso uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali (co. 1).

La prestazione, erogata dall'INPS a domanda¹²⁰, ma nei soli limiti delle risorse finanziarie stanziata (co. 5), non spetta se i lavoratori:

- sono conviventi con il datore di lavoro (co. 2);
- hanno in corso un altro rapporto di lavoro dipendente non domestico o sono titolari di pensione; c'è però compatibilità con l'assegno ordinario di invalidità ex art. 1, l. n. 222/1984 (co. 2);

La prestazione non è inoltre cumulabile:

- con le indennità disciplinate dagli artt. 27, 28, 29, 30, 38, d.l. n. 18/2020¹²¹ (co.3);
- con quelle previste dall'art. 84 dello stesso d.l. n. 34 (co.3)¹²²;
- con quelle disciplinate dall'art. 44, d.l. n. 18/2020, e dall'art. 78, d.l. n. 34/2020¹²³ (co.3 e art. 86),
- con l' → *Indennità per i lavoratori sportivi* ex art. 98, d.l. n. 34/2020 (art. 86);
- con il → *Reddito di emergenza* e con il Reddito di cittadinanza (RDC) che risulti pari o superiore all'importo della prestazione. Se il RDC è di ammontare inferiore a quello dell'indennità, la relativa mensilità viene integrata, sino ad un importo pari a quello dell'indennità stessa.

INFORTUNIO SUL LAVORO PER INFEZIONE DA CORONAVIRUS (ART. 42, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

V. anche → *Personale sanitario. Iniziative di solidarietà in favore dei famigliari di me-*

¹¹⁹ V. circ. Min. giustizia 2 aprile 2020.

¹²⁰ Mess. INPS 2184/2020.

¹²¹ → A) *Indennità marzo 2020*.

¹²² → B) *Indennità aprile 2020* e → C) *Indennità maggio 2020*.

¹²³ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

dici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari deceduti a causa del contagio.

L'art. 42, co. 2, d.l. n. 18/2020, riconosce l'infezione da coronavirus contratta in «occasione di lavoro» come infortunio (e non malattia professionale)¹²⁴ indennizzabile dall'INAIL

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 astensione dal lavoro per quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria;
- detti eventi non sono computati ai fini della oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli artt. 19 e ss., dell'allegato2 al d.m. 27 febbraio 2019.

Per il personale sanitario e 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»¹²⁵.

Tale presunzione ovviamente non rileva ai fini della eventuale responsabilità del datore di lavoro, i cui presupposti, secondo le note regole, devono essere invece «rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative»¹²⁶.

Il contagio è indennizzabile anche se avvenuto *in itinere*: al riguardo, in considerazione dell'alto rischio derivante dal passaggio in aree affollate e dall'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico, l'INAIL ha precisato che, «per tutta la durata dell'emergenza epidemiologica, secondo le disposizioni e i temi dettati in materia dalle autorità competenti», l'utilizzo del mezzo di trasporto privato negli spostamenti casa / lavoro deve considerarsi «necessitato», e dunque non ostativo al riconoscimento dell'occasione di lavoro¹²⁷.

In caso di decesso del lavoratore, ai familiari è riconosciuta anche la prestazione economica *una tantum* prevista dal Fondo delle vittime di gravi infortuni su lavoro, gestito dal Ministero del lavoro istituito dalla l. n. 296/2006¹²⁸.

INPGI

V. anche → *Cassa integrazione in deroga per i giornalisti*

L'art. 192, d.l. n. 34/2020, proroga al 31 dicembre 2020 il termine «perentorio» imposto all'INPGI dall'art. 16-quinques, d.l. n. 34/2019, conv. l. n. 58/2019, per la trasmissione ai Ministeri vigilanti del bilancio tecnico attuariale, redatto tenendo conto delle misure di riforma del regime previdenziale, adottate per assicurarne la sostenibilità economico-finanziaria nel medio e lungo periodo.

LAVORATORI CON FIGLI DISABILI ASSENTI DAL LAVORO (ART. 47, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

Ferme le disposizioni in materia di → *Congedi per i genitori-lavoratori* e → *Lavoro agile*

¹²⁴ 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.

¹²⁵ 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.».

¹²⁶ Circ. INAIL n. 22/2020. Su tali profili v. → *Salute e sicurezza sul lavoro. A) Quadro normativo e principi di riferimento.*

¹²⁷ Circ. INAIL n. 13/2020.

¹²⁸ Circ. INAIL n. 13/2020.

(smart working) per i lavoratori disabili o con familiari disabili, l'art. 47, co. 2, del decreto n. 18 dispone che, dal 17 marzo al 30 aprile 2020, l'assenza lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può 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, indicati da co. 1 dello 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 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

A) Nozione e discipline.

L'esecuzione della prestazione lavorativa in «modalità agile» (o «a distanza»: v. *infra*) costituisce uno dei più importanti strumenti di contrasto alla diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, e pertanto costituisce, nell'immediato, una fondamentale misura di tutela della → *Salute e sicurezza sul lavoro*, e più in generale della salute pubblica. Il massiccio ricorso, nella fase dell'emergenza, a tale modalità, sta tuttavia costituendo anche un importante banco di prova, che probabilmente porterà anche nel futuro ad un forte incremento nell'utilizzo di tale modalità.

Pur presentando molte analogie e le stesse finalità, le regole introdotte dalle discipline emergenziali per il settore pubblico e per quello privato sono in parte differenziate.

Non sembra, tuttavia, fare distinzioni l'art. 1, lett. *ff*), d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020, il quale inserisce la «predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente» tra le misure che sino al 31 luglio 2020 possono essere temporaneamente introdotte con decreti del Presidente del consiglio, per evitare la diffusione del COVID-19, anche per una sola parte del territorio dello Stato¹²⁹.

Va tuttavia rilevato che le norme in materia costantemente parificano – espressamente o implicitamente – il «lavoro agile» e quello «a distanza», finendo così per confondere fattispecie tra loro diverse.

In effetti, soprattutto nella fase nella quale sono state imposte le note restrizioni alla libertà di circolazione, le attività lavorative delle quali si discute sono state necessariamente svolte da una postazione fissa, situata presso il domicilio del dipendente.

Tale modalità risulta la più praticata anche dopo la fine del *lockdown*.

Più che al «lavoro agile» in senso tecnico – che, nella fattispecie definita e regolata dalla l. n. 81/2017, viene svolto «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa», in luoghi scelti dal dipendente – nella pratica si è dunque fatto (e si sta facendo) ricorso alla diversa modalità di lavoro «a distanza» (o, se di preferisce, «da remoto»), sussumibile nella diversa e più tradizionale figura del telelavoro.

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

Nel settore privato, quella c.d. agile / a distanza è stata l'unica modalità con la quale è

¹²⁹ Nei casi di estrema necessità e urgenza l'art. 2, co. 2-3, consente intervenire anche con ordinanza del Ministro della salute ex art. 32, l. n. 833/1978; sulle possibilità e i limiti di intervento dei Presidenti delle regioni o dei sindaci v. l'art. 3 dello stesso decreto.

stata consentito lo svolgimento del lavoro per le attività temporaneamente sospese in attuazione dei vari decreti succedutisi da febbraio in poi.

Per le attività non sospese e per quelle riprese dopo la sospensione, gli stessi decreti hanno poi ripetutamente “raccomandato”, quale misura organizzativa finalizzata a prevenire il contagio, il «massimo utilizzo» di detto «lavoro agile» o «a distanza».

A tal fine, è stato ripetutamente disposto che la «modalità agile» può essere attuata a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dagli artt. 18-23, l. n. 81/2017, ma anche in assenza degli accordi individuali richiesti da dette norme. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge n. 81 (e cioè quelli in materia di sicurezza) sono inoltre assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione disponibile nel sito dell'INAIL¹³⁰.

Tali regole vengono riprese nell'art. 90, d.l. n. 34/2020, il quale conferma che, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la «modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della l. 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti»¹³¹; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 di detta legge continuano ad essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL (co. 4).

La prestazione agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora il datore di lavoro non provveda a fornirli (co. 2).

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a comunicare in via telematica al Ministero i nominativi dei lavoratori interessati e la data di cessazione della prestazione in modalità agile (co. 3).

Si può pertanto affermare che, in base a dette discipline, l'adibizione al lavoro con modalità agile, o comunque a distanza, può senz'altro conseguire ad una disposizione unilaterale del datore di lavoro, al quale, come già detto, è peraltro raccomandato di procedere in tal senso tutte le volte in cui ne abbia la possibilità, come previsto anche, ai fini tutela della → *Salute e sicurezza sul lavoro*, dai vari → *Protocolli anticontagio*.

Alla raccomandazione, poi, può subentrare un vero e proprio obbligo, nelle fattispecie di cui ai successivi paragrafi *D)* e *E)*.,

¹³⁰ Cfr. le disposizioni – succedutesi nei limiti temporali di rispettiva efficacia – contenute:

- nel d.p.c.m. 23 febbraio 2020: art. 3, che aveva previsto l'applicazione «automatica» della «modalità agile» di cui alla l. n. 81/2017, nelle aree «considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale»;
- nel d.p.c.m. 1° marzo 2020: art. 4, n. 1, lett. a), che ha previsto la possibilità di ricorrere alla modalità «agile» ex l. n. 81/2017, anche in assenza di accordo con il lavoratore, e assolvendo gli obblighi informativi dell'art. 22 di detta legge anche in via telematica, ricorrendo alla documentazione messa a disposizione nel sito dell'INAIL; entrambe le previsioni sono state poi reiterate, pur con alcune modifiche, nei decreti di seguito elencati, e nelle norme di legge indicate nel prosieguo del testo;
- nel d.p.c.m. 8 marzo 2020: art. 2, lett. r);
- nel d.p.c.m. 11 marzo 2020: art. 1, n. 7) lett. a), e n. 10);
- nel d.p.c.m. 22 marzo 2020: art. 1, co. 1, lett. c), che introduce il doppio riferimento alla «modalità a distanza o lavoro agile»;
- nel d.p.c.m. 10 aprile 2020: art. 1, lett. gg) e ii); art. 2, co. 2;
- nel d.p.c.m. 26 aprile 2020: art. 1, lett. ll); art. 2, co. 2.

¹³¹ Si ritorna, quindi, al riferimento alla sola figura del lavoro agile in senso tecnico, e rimane in tal modo il dubbio se la disciplina sia anche applicabile al lavoro svolto da postazione fissa, che, come già osservato (→ *A) Nozione e discipline*), costituisce fattispecie diversa da quella regolata dalla legge n. 81.

C) Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i dipendenti pubblici (artt. 87, 101, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'art. 87, co. 1, d.l. n. 18/2020, dispone che, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, 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 amministrazioni¹³², le quali devono 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'emergenza¹³³.

La collocazione in modalità agile è effettuata prescindendo non solo dagli accordi individuali, ma anche dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23, l. n. 81/2017.

La prestazione 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 ex art. 18, co. 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 prova¹³⁴.

Per l'ipotesi in cui non sia possibile ricorrere a tale modalità¹³⁵, l'art. 87, co. 3, d.l. n. 18/2020, dispone che le Amministrazioni¹³⁶:

- a) dapprima utilizzino gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e degli altri analoghi istituti previsti dalla contrattazione collettiva;¹³⁷
- b) quindi, esauriti tali strumenti, dispongano l' → *Esenzione temporanea dal servizio*.

Ulteriori disposizioni sono state poi introdotte per specifici settori e categorie di lavoratori pubblici¹³⁸.

Un allentamento ai vincoli imposti dal decreto n. 18 sembra tuttavia introdotto con l'art. 263, d.l. n. 34/2020, il quale, al dichiarato fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, richiede alle Amministrazioni di armonizzare le misure limitative della presenza nei luoghi di lavoro già previste dal suddetto art. 87 – e in particolare la gestione della modalità agile – con le esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e quelle dei cittadini e delle imprese.

A tal fine, la norma chiede di realizzare forme di flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendo la relativa articolazione giornaliera e settimanale, e di introdurre modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza.

¹³² In tal senso v. già art. 1, n. 6), d.p.c.m. 11 marzo 2020.

¹³³ Per indicazioni sull'attuazione dell'art. 87 v. circ. Min. pubblica amministrazione n. 1/2020 e n. 2/2020; quest'ultima prevede tra l'altro che, per le attività che richiedono presenza in sede, possa disporsi una rotazione dei dipendenti.

¹³⁴ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020

¹³⁵ Nonché – precisa il testo modificato dalla legge di conversione – per i periodi di assenza già imposti dall'art. 3, co. 1, d.l. n. 6, conv. l. n. 13/2020, e dall'art. 2, co. 1, d.l. n. 19/2020.

¹³⁶ «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.

¹³⁷ → Ferie per i dipendenti pubblici.

¹³⁸ Tra queste si vedano:

- il co. 4 dello stesso art. 87, per il quale organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, le autorità amministrative indipendenti, comprese la CONSOB e la COVIP adeguano i propri ordinamenti ai principi disposti dalle suddette disposizioni, e a quant'altro previsto dal medesimo
- l'art. 101, d.l. n. 18/2020 e l'art. 7-bis, d.l. n. 22/2020, conv. l. n. 41/2020, per professori, ricercatori e titolari di contratti di insegnamento nelle università;
- gli artt. 1 e 2, d.l. n. 22/2020, conv. l. n. 41/2020, per le attività didattiche e gli esami nelle scuole;
- l'art. 91, d.l. n. 24/2020, per le attività didattiche e di formazione e istruzione professionale.

Ulteriori modalità organizzative potranno essere introdotte con decreti del Ministro per la pubblica amministrazione.

D) Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i lavoratori affetti da patologie o con familiari disabili (art. 39, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, i dipendenti, privati e pubblici¹³⁹, i quali versino nelle condizioni di disabilità previste dall'art. 3, co. 3, l. n. 104/1992, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona affetta da tale disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione «in modalità agile», sempre che questa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione stessa (art. 39, co. 1, d.l. n. 18/2020).

Ai lavoratori del settore privato che, pur non versanti nella suddetta condizione di disabilità, siano comunque affetti da «gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa», è invece riconosciuta «priorità» nell'accoglimento delle loro istanze per lo svolgimento del lavoro in modalità agile (co. 2): tale norma, a differenza della precedente, non indica un termine finale di efficacia, e pertanto sembra destinata ad operare anche dopo la fine del periodo di emergenza.

Entrambe le disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi o familiari conviventi di persone immunodepresse (co. 2-bis).

E) Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza per i lavoratori con figli minori di 14 anni (art. 90, d.l. n. 34/2020)

Sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza* i genitori lavoratori dipendenti nel settore privato, che hanno almeno un figlio minore di anni 14, qualora nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore, né beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività, hanno diritto a svolgere la prestazione «in modalità agile», anche in assenza di accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi ex artt. 18-23, l. n. 81/2017, e sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (art. 90, co. 1, d.l. n. 34/2020).

LAVORO IN AGRICOLTURA

V. anche → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto; → Disoccupazione.*

Contratti a termine nel settore agricolo con soggetti percettori di prestazioni di disoccupazione, ammortizzatori sociali o Reddito di cittadinanza (art. 94, d.l. n. 34/2020)

«In relazione all'emergenza epidemiologica» l'art. 94, d.l. n. 34/2020, consente a coloro che percepiscono NASPI, DIS-COLL, Reddito di cittadinanza, ovvero ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (ma in questo caso solo per i periodi di sospensione a zero ore), di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine di durata non superiore a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, e percependo sino a € 2000 euro per l'anno 2020, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti.

In tal caso i percettori di reddito di cittadinanza sono esentati dall'obbligo di comunicazione ex art. 3, co. 8, d.l. n. 4/2019, conv. l. n. 26/2019¹⁴⁰.

¹³⁹ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

¹⁴⁰ Mess. INPS n. 2423/2020.

Prestazioni lavorative in favore di imprese agricole (art. 105, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Le prestazioni a favore di imprese agricole che, ai sensi dell'art. 74, d.lgs. n. 276/2003, «non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato», possono essere ora svolte, grazie alla modifica introdotta dall'art. 105, co. 1, d.l. n. 18/2020, 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 stessa operi a tempo indeterminato e dunque indipendentemente dall'emergenza in atto.

E', invece, efficace sino al termine dello → *Stato di emergenza*, «e comunque non oltre il 31 luglio 2020»¹⁴¹ il co. 1-quinquies dello stesso art. 105, che applica l'art. 74 a tutti i soggetti che offrono aiuto e sostegno alle aziende agricole situate nelle zone montane, specificando che costoro «non sono considerati lavoratori» ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008.

LAVORO NEL SETTORE AEREO

Fondo compensazione danni settore aereo (art. 198, d.l. n. 34/2020)

L'accesso al Fondo compensazione danni settore aereo, istituito dall'art. 198, d.l. n. 34/2020, per far fronte ai danni subiti dagli operatori nazionali a seguito della pandemia, è consentito esclusivamente agli operatori «che applicano ai propri dipendenti, con base di servizio in Italia» ai sensi del regolamento (UE) n. 965/2012, «nonché ai dipendenti di terzi da essi utilizzati per lo svolgimento della propria attività», trattamenti retributivi non inferiori a quelli minimi stabiliti dal c.c.n.l. del settore stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale¹⁴².

La norma si inserisce nella più ampia operazione posta in essere dal successivo art. 203, che impone l'erogazione del → *Trattamento economico minimo per il personale del trasporto aereo*.

Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo

L'art. 94, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, 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, nei limiti delle risorse stanziare e previo accordo stipulato in sede governativa, il trattamento CIGS per crisi, qualora l'azienda operante in tale settore abbia cessato o cessi l'attività e sussistano concrete prospettive di cessione con conseguente riassorbimento occupazionale.

Ulteriori disposizioni in materia di finanziamento del Fondo, nonché di ripartizione tra questo e la Gestione INPS degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali ex art. 37, l. n. 88/1989 delle risorse derivanti dai diritti di imbarco, sono contenute nell'art. 204, d.l. n. 34/2020.

Trattamento economico minimo per il personale del settore aereo (art. 203, d.l. n. 34/2020)

Ai sensi dell'art. 203, co. 1, d.l. n. 34/2020, «i vettori aerei e le imprese che operano e impiegano personale sul territorio italiano e sono assoggettate a concessioni, autorizzazioni o certificazioni previste dalla normativa EASA o dalla normativa nazionale nonché

¹⁴¹ Precisazione introdotta dall'art. 94, co. 3, d.l. n. 34/2020.

¹⁴² Il testo della norma è mal formulata: gli operatori non «applicano» i contratti collettivi ai dipendenti di soggetti terzi; al limite possono esigere da quei soggetti detta applicazione. V. tuttavia quanto osservato con riferimento alla disciplina del → *Trattamento economico minimo per il personale del trasporto aereo*.

alla vigilanza» dell'ENAC, applicano «ai propri dipendenti con base di servizio in Italia» ai sensi del regolamento (UE) n. 965/2012, «trattamenti economici complessivi»¹⁴³ non inferiori a quelli minimi stabiliti dal c.c.n.l. del settore stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Altrettanto viene imposto ai medesimi vettori aerei e imprese dal co. 2, con riferimento al «personale dipendente di terzi ed utilizzato per lo svolgimento delle proprie attività».

Per far rispettare tale obbligo sia per i dipendenti direttamente assunti da tali vettori aerei e imprese, sia per i dipendenti dei datori di lavoro terzi indicati nel co. 2, lo stesso art. 203 dispone:

- che entro il 17 agosto 2020, i vettori aerei e le imprese titolari di concessioni, autorizzazioni e certificazioni rilasciate dall'autorità amministrativa italiana, comunichino all'ENAC, a pena di revoca, «di ottemperare agli obblighi» previsti da entrambi i primi due commi della norma (co. 3);
- che, dal 17 maggio 2020, le richieste di rilascio delle concessioni, autorizzazioni o certificazioni delle quali si tratta rechino, a pena di improcedibilità, la comunicazione all'ENAC «dell'impegno a garantire al personale» sia proprio che dei suddetti datori di lavoro terzi i trattamenti economici minimi di cui sopra (co. 4);
- che, in caso di concessioni, autorizzazioni e certificazioni non rilasciate dall'autorità amministrativa italiana, la violazione degli obblighi di cui ai commi «1 o 3»¹⁴⁴ imponga l'applicazione di una sanzione amministrativa compresa tra € 5.000,00 e € 15.000,00 per ciascun lavoratore occupato sul territorio italiano (co. 5)¹⁴⁵.

La norma, al pari di quella che disciplina il → *Fondo compensazione danni settore aereo*, è mal formulata; anche in questo caso, infatti, l'obbligo che i vettori e le altre imprese interessate assumono in relazione ai dipendenti dei terzi non è tanto quello di erogare i trattamenti minimi ma, in primo luogo, quello di esigerne l'erogazione: il che pone il problema di stabilire che cosa succeda, qualora i datori di lavoro / terzi, formalmente non assoggettati alla norma, non adempiano.

Sembra inoltre di dover ritenere che, per non incorrere nelle conseguenze negative previste dalle disposizioni appena richiamate, nel caso di inadempimento dei datori di lavoro terzi, i vettori aerei e le imprese assoggettati alla norma debbano essere in ultima istanza pronti ad integrare direttamente i trattamenti¹⁴⁶.

L'interpretazione di tale complessa (e contorta) disciplina dovrà, comunque, essere adeguatamente approfondita, anche per verificarne la compatibilità con i principi costituzionali.

LAVORO PORTUALE

La concessione, da parte delle Autorità portuali, di un contributo a favore dei soggetti fornitori di lavoro portuale, commisurato al minor numero di giornate lavorative effettuate a seguito del calo dei traffici, nonché la proroga delle autorizzazioni per le forniture in

¹⁴³ Il testo differisce da quello dell'art. 198, relativo alle prestazioni del → *Fondo compensazione danni settore aereo*, che fa invece riferimento ai «trattamenti retributivi».

¹⁴⁴ Sembra che qui vi sia un errore materiale, e che il rinvio debba intendersi al co. 2, e cioè a quanto imposto per le retribuzioni erogate al personale dei datori di lavoro terzi, affidatari di attività.

¹⁴⁵ L'80% delle somme riscosse in applicazione di tali sanzioni è destinata al → *Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo*; il restante 20% va all'ENAC: art. 203, co. 6.

¹⁴⁶ Al riguardo, si consideri che l'utilizzazione di dipendenti assunti da terzi «per lo svolgimento delle proprie attività» normalmente già pone tali imprese nella posizione di obbligati solidali per il pagamento dei trattamenti retributivi, sia nell'ipotesi in cui vi sia una somministrazione di lavoro in senso tecnico, sia nell'ipotesi in cui vi sia un contratto sussumibile nella disciplina degli appalti, ex art. 29, co. 2, d.l.gs. n. 276/2003 (che, come noto, la Corte costituzionale ha considerato di ampia applicazione, con la discutibile sentenza - interpretativa di rigetto - n. 254/2017).

corso, sono disciplinate dall'art. 199, d.l. n. 34/2020.

LICENZIAMENTI

V. anche → *Aiuti alle imprese a copertura dei costi del lavoro*. → *Livelli occupazionali e finanziamenti alle imprese*.

Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato (art. 46, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Ai sensi dell'art. 46, d.l. n. 18/2020, dalla data di entrata in vigore del decreto, 17 marzo 2020, e per i successivi 5 mesi (e dunque sino a lunedì 17 agosto)¹⁴⁷:

- è precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo;
- vengono «sospese le procedure pendenti» di licenziamento collettivo avviate «successivamente alla data del 23 febbraio 2020» (deve dunque ritenersi che le procedure avviate sino a quella data proseguano, più o meno regolarmente);
- nessun datore di lavoro può intimare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo¹⁴⁸;
- sono sospese anche le procedure all'uopo avviate ex art. 7, l. n. 604/1966¹⁴⁹.

Il testo introdotto dalla legge n. 27 di conversione fa «fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto» stesso: in tali casi, dunque, il licenziamento deve ritenersi consentito. Tuttavia, la norma è letteralmente riferita ai soli licenziamenti collettivi e dunque sembra escludere la possibilità che, nelle medesime situazioni, possano essere intimati licenziamenti individuali per g.m.o.; l'irrazionalità di una tale differenziazione, tuttavia, appare evidente.

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.

Resta inteso che, qualora il lavoratore non abbia impugnato il recesso e quindi ottenuto una reintegra, comunque l'INPS erogherà la NASpi¹⁵⁰,

Non subiscono invece alcun "blocco" i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa, e cioè i licenziamenti disciplinari, che pertanto, ricorrendone i presupposti, potranno essere irrogati all'esito del relativo *iter* procedurale¹⁵¹.

Sembrano sottrarsi alla norma anche le ipotesi di recesso *ad nutum* (es.: lavoratori in prova, lavoratori al termine del periodo di apprendistato, lavoratori domestici¹⁵², lavoratori anziani per i quali sussistano i relativi requisiti).

A rigore, non dovrebbero ritenersi preclusi neppure i licenziamenti per superamento del periodo di comporta 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 dell'immediato dopoguerra), la soluzione non può ritenersi scontata.

Per ciò che attiene ai licenziamenti dei dirigenti, sono da considerare "bloccati" quelli

¹⁴⁷ L'originario termine di 60 giorni è così prorogato dall'art. 80, d.l. n. 34/2020.

¹⁴⁸ Quindi non possono neppure essere avviate le procedure ex art. 7, l. n. 604/1966, come modificato dalla l. n. 92/2012: note INL 13 giugno 2020 e 24 marzo 2020 n. 2211.

¹⁴⁹ La specificazione è inserita dall'art. 80, d.l. n. 34/2020.

¹⁵⁰ Mess. INPS n. 2261/2020.

¹⁵¹ Diversa disciplina è invece prevista in materia di → *Procedimenti disciplinari per i dipendenti pubblici*.

¹⁵² In tal senso v. Mess. INPS n. 2261/2020, a seguito di indicazione ministeriale, ove si precisa che la norma non è applicabile neppure ai rapporti di collaborazione, stante la sua riferibilità al solo lavoro subordinato.

coinvolti in procedure di licenziamento collettivo. E' dubbia la possibilità di intimare licenziamenti individuali per motivazioni di carattere "oggettivo": la soluzione affermativa può far leva sul fatto che, come noto, per tale categoria di lavoratori detti recessi non rientrano nella nozione di (e non sono soggetti alla disciplina del) giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, l. n. 604/1966, richiamato dalla norma in esame; la soluzione negativa potrebbe, invece, far leva sulla *ratio* della disciplina (anche se la stessa, è bene rammentarlo, ha natura eccezionale, e pertanto dovrebbe essere considerata di stretta interpretazione).

Inidoneità alla mansione e licenziamento.

L'art. 83, d.l. n. 34/2020, dopo aver disciplinato, sia per il settore pubblico che per quello privato, la → *Sorveglianza sanitaria eccezionale* per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, nel co. 3 dispone che «L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso ... dal contratto di lavoro».

La norma vieta dunque di licenziamento motivato dall'inidoneità derivante dalla maggiore esposizione al rischio di contagio, che, come previsto dal co. 1, può dipendere da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità.

L'introduzione di detto divieto, riferito alla sola ipotesi di inidoneità alla mansione derivante da maggior rischio di contagio, potrebbe far ritenere che, negli altri casi di inidoneità al lavoro (ovviamente accertata come definitiva, e con connessa impossibilità di *repêchage*) non operi il → *Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato*. Si tratta, però, di opzione interpretativa tutt'altro che certa.

Si rilevi comunque, che, a differenza di quanto praticato nell'art. 46, d.l. n. 18/2020, nell'art. 83, co. 3, d.l. n. 34/2020, non è indicato alcun termine finale di operatività del divieto: la norma, infatti, richiama il co. 1, che prevede la sorveglianza sanitaria eccezionale nel solo periodo di durata dello → *Stato di emergenza*, ma non conferma, o almeno non conferma espressamente detta limitazione temporale anche per il divieto di recesso.

Quanto all'ambito di applicazione, appare corretto ritenere che la disposizione in esame, al pari di quelle contenute nel co. 1 e da questa richiamate, si applichi sia al settore pubblico che a quello privato.

Revoca dei licenziamenti per g.m.o. intimati tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020

L'art. 80, d.l. n. 34/2020, ha inserito nell'art. 46, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, il co. 1-bis, ai sensi del quale il datore di lavoro che, nel periodo 23 febbraio / 17 marzo 2020, «abbia proceduto al recesso»¹⁵³ per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, l. n. 604/1966 (e quindi solo in caso di licenziamento individuale), «può» revocare detto licenziamento «in ogni tempo ... purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli artt. da 19 a 22» dello stesso decreto n. 18¹⁵⁴, «a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento».

La norma in esame, diversamente da quanto disposto per la revoca del licenziamento ex art. 18, co. 10, Stat. lav., opera indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, e determina il ripristino del rapporto «senza soluzione di continuità [ma anche] senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro».

L'utilizzazione del termine «può» indica che, comunque, il datore di lavoro non è obbligato alla revoca: la norma, pertanto, non esplica alcun automatico effetto sui licenzia-

¹⁵³ L'espressione sembrerebbe far riferimento alla data di intimazione, e non a quella di ricezione del provvedimento.

¹⁵⁴ → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto / integrazioni salariali*.

menti intimati prima dell'entrata in vigore del decreto n. 18, la cui legittimità va pertanto valutata secondo le norme generali.

Fanno eccezione i licenziamenti intimati il 17 marzo: poiché, infatti, il d.l. n. 18/2020 è entrato in vigore in quella data, tali recessi devono considerarsi illegittimi giacché intimati nel vigore del → *Blocco dei licenziamenti collettivi e per g.m.o. nel settore privato*. In tali casi, dunque, per il datore di lavoro procedere alla revoca può rivelarsi assai conveniente.

LIVELLI OCCUPAZIONALI E FINANZIAMENTI ALLE IMPRESE

Garanzia SACE

Tra le condizioni richieste per la concessione della garanzia di SACE s.p.a. sui finanziamenti di cui all'art. 1, d.l. n. 23/2020, 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 con 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)).

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

Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività di impresa

Alle imprese che vogliano fruire degli interventi del Fondo, costituito presso il MISE per consentire il salvataggio e la ristrutturazione dei marchi storici, art. 43, d.l. n. 34/2020, chiede di indicare le azioni previste «per ridurre gli impatti occupazionali, ad esempio attraverso incentivi all'uscita, prepensionamenti, riallocazione di addetti all'interno dell'impresa o del gruppo di appartenenza dell'impresa».

MALATTIA E ASSENZE EQUIPARATE

Assenze di lavoratori con disabilità grave o altre particolari condizioni di salute (art. 26, co. 2, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Sino al 31 luglio 2020, l'art. 26, co. 2, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020¹⁵⁵ equipara al ricovero ospedaliero di cui all'art. 87, co. 1, 1° periodo, dello stesso decreto¹⁵⁶, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie ai lavoratori dipendenti, sia pubblici¹⁵⁷ che privati, in possesso:

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

Gli oneri a carico dei datori di lavoro che presentino apposita domanda all'ente previ-

¹⁵⁵ L'art. 26 indicava il 30 aprile; l'art. 74, d.l. n. 34/2020, ha posticipato la data al 31 luglio.

¹⁵⁶ → *Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici*.

¹⁵⁷ Circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

denziale, nonché degli istituti previdenziali che prestano le relative tutele, sono a carico dello Stato, ma sempre nei limiti della dotazione finanziaria (art. 26, co. 5).

Certificazione di malattia da COVID-19 (art. 26, co. 6, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

La malattia da COVID-19 è certificata al lavoratore dal medico curante con le consuete modalità telematiche, senza necessità di provvedimenti dell'operatore di sanità pubblica.

Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti privati (art. 26, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Ai sensi dell'art. 26, co. 1, d.l. n. 18/2020, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. h) e i), d.l. n. 6/2020 conv. l. n. 13/2020, o ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. d) e e), d.l. n. 19/2020:

- è equiparato 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 v. quanto indicato in ordine agli oneri a carico del datore);
- è escluso 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 (art. 26, co. 3-4).

Per tali fattispecie, 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 a carico dello Stato, nei limiti della dotazione finanziaria (art. 26, co. 5).

Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'art. 87, co. 1, 1° periodo¹⁵⁸, d.l. n. 18/2020, equipara al ricovero ospedaliero il periodo trascorso dai dipendenti pubblici in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuta a COVID-19.

Sulle assenze, per i medesimi periodi, del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, dispone il co. 7 dell'art. 87.

Ricovero ospedaliero e trattamento economico dei dipendenti pubblici (art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Il co. 3-bis del medesimo art. 87¹⁵⁹ 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 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 sembrano limi-

¹⁵⁸ La norma, introdotta in sede di conversione, riprende la disposizione dell'art. 19, co. 1, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, della stessa l. n. 27.

¹⁵⁹ La norma, introdotta in sede di conversione, riprende la disposizione dell'art. 19, co. 2, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, della stessa l. n. 27.

tati all'emergenza in corso, e che pertanto può risultare applicabile anche a situazioni diverse da quelle legate all'emergenza da COVID-19.

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (ART. 99, D.L. N. 34/2020)

L'art. 99, d.l. n. 34/2020, istituisce presso il Ministero del lavoro un apposito Osservatorio, con lo scopo di «monitorare tempestivamente gli effetti sul mercato del lavoro dell'emergenza epidemiologica ... e delle misure di contenimento adottate, in maniera da programmare efficacemente adeguate strategie occupazionali, incluse politiche attive per il lavoro e per la formazione».

A tal fine, previo accordo in sede di Conferenza permanente Stato / Regioni, l'Osservatorio promuove anche la costituzione di Osservatori regionali aventi analoghe finalità, ove non già costituiti, al fine di formare una Rete nazionale che possa assicurare coordinamento e indirizzi comuni.

Detto Osservatorio (per la cui attività il Ministero può avvalersi di un Comitato scientifico appositamente istituito, presieduto dal rappresentante del Ministero stesso e composto, oltre a rappresentanti dell'ISTAT, dell'INPS, dell'INAIL, dell'ANPAL, dell'INAPP, delle regioni e province autonome, e da esperti indipendenti) persegue gli obiettivi così elencati dal co. 2 dello stesso art. 99: a) studio ed elaborazione dei dati relativi all'occupazione con particolare riferimento all'analisi per competenze, caratteristiche settoriali, territoriali, sociali, demografiche e di genere; b) individuazione e definizione dei fabbisogni generati dalle trasformazioni del mercato del lavoro, anche per effetto dei mutamenti conseguenti all'emergenza epidemiologica; c) individuazione di aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per il superamento degli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro e prevenzione e contrasto al lavoro irregolare; d) supporto all'individuazione dell'offerta formativa, tecnica e scolastica professionale in base alle richieste dei nuovi profili professionali emergenti; e) analisi di impatto e valutazione delle politiche occupazionali e di sostegno al reddito attivate.

PATRONATI (ART. 36, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

L'art. 36, d.l. n. 18/2020, disciplina l'apertura al pubblico degli uffici dei Patronati e consente a questi, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, 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».

PERMESSI PER ASSISTENZA A FAMILIARI CON HANDICAP GRAVE (ART. 24, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

I permessi retribuiti coperti da contribuzione figurativa, concessi ai lavoratori pubblici e privati per accudire i congiunti in condizione di *handicap grave*, che l'art. 33, co. 3, l. n. 104/1992, normalmente quantifica in 3 giorni mensili, viene incrementato dall'art. 24, d.l. n. 18/2020:

- di ulteriori complessive 12 giornate per i mesi di marzo e aprile 2020,
- e, a seguito della modifica introdotta dall'art. 73, d.l. n. 34/2020, di altre 12 giornate per i mesi di aprile e maggio 2020.

Ferma la fruizione mensile dei 3 giorni, gli ulteriori 12 possono essere fruiti anche in un solo mese; è ammesso il frazionamento a ore¹⁶⁰.

Nel caso in cui il lavoratore assista più disabili, i giorni afferenti a ciascun assistito pos-

¹⁶⁰ Così circ. INPS n. 44/2020 con riferimento alla originaria versione della norma; v. anche circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020, che nel settore pubblico chiede di incentivare l'utilizzo a giornate.

sono essere cumulati¹⁶¹; in caso di *part-time*, i 12 giorni vanno invece riproporzionati¹⁶².

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

Il personale delle Forze di polizia, Forze armate, Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché della Polizia locale di comuni, province e città metropolitane, ne fruisce «compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente ... e con le preminenti esigenze di interesse pubblico da tutelare»; il beneficio non può comunque essere cumulato con quello previsto dall'art. 87, co. 6¹⁶³, dello stesso decreto (co. 2-bis).

PERMESSI PER I SINDACI (ART. 25, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

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

Per i sindaci dipendenti pubblici tali assenze «costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge».

PERSONALE SANITARIO

V. anche → *Bonus baby-sitting*; → *Ferie e permessi* → *Incremento risorse umane per amministrazioni e enti pubblici*, → *Infortunio sul lavoro. Infezione da coronavirus contratta in occasione di lavoro*; → *Permessi per assistenza ai familiari con handicap grave*.

Iniziativa di solidarietà in favore dei famigliari di medici, personale infermieristico e operatori socio-sanitari deceduti a causa del contagio (art. 22-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Per il 2020 viene istituito, a carico della finanza statale, un apposito Fondo presso la Presidenza del Consiglio per iniziative in favore di familiari di detto lavoratori, che durante lo → *Stato di emergenza* abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio, una patologia alla quale sia conseguita la morte per effetto diretto o «come concausa» del contagio da COVID-19.

Medici convenzionati (art. 38, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

L'art. 38, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, detta 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.

Pensioni quota 100 (art. 2-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'art. 2-bis, co. 5, d.l. n. 18/2020, dispone che al personale medico e infermieristico, già titolare di trattamento pensionistico c.d. quota 100, al quale sono stati conferiti, sino al 31 luglio 2020, gli incarichi di lavoro autonomo previsti dallo stesso articolo non si applicano le disposizioni in materia di incumulabilità tra la pensione e il relativo reddito da lavoro autonomo.¹⁶⁴

¹⁶¹ Circ. INPS n. 44/2020; circ. Min. pubblica amministrazione n. 2/2020.

¹⁶² Circ. INPS n. 44/2020.

¹⁶³ → *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici*.

¹⁶⁴ La disposizione riprende quella già contenuta nell'art 1, d.l. n. 14/2020 (circ. INPS n. 41/2020), decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, l. n. 27/2020.

Retribuzioni

Agli esercenti le professioni sanitarie, impegnati a far fronte alla gestione dell'emergenza, ai sensi dell'articolo 17, par. 2, ultimo periodo, dir. 2003/88/CE, non si applicano le disposizioni sui limiti massimi di orario prescritti dai c.c.n.l. di settore, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata, secondo modalità individuate mediante accordo quadro nazionale, sentite le RSU e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 5-sexies, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; già art. 13, d.l. n. 14/2020).

Per remunerare le prestazioni svolte in particolari condizioni del personale del SSN direttamente impegnato nel contrasto all'emergenza epidemiologica, in deroga all'art. 23, co. 2, l. n. 75/2017, vengono incrementati i fondi contrattuali del personale del comparto sanità e della dirigenza medica; gli importi sono suddivisi per ogni Regione o Provincia autonoma (art. 1, e All. A, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 2, d.l. n. 34/2020).

Trattenimento in servizio in deroga alle norme vigenti per il trattamento in quiescenza (art. 12, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Sino al perdurare dello → *Stato di emergenza*, le aziende e gli enti del SSN, verificata l'impossibilità di reclutare personale anche facendo ricorso agli incarichi ex artt. 2-bis e 2-ter del d.l. n. 18, 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.

PIGNORAMENTI SU STIPENDI E PENSIONI

L'art. 152, d.l. n. 34/2020, sospende dal 17 maggio al 31 agosto 2020 gli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati prima di tale ultima data dall'agente della riscossione e dai soggetti iscritti all'albo per l'accertamento e riscossione delle entrate degli enti locali (art. 53, d.lgs. n. 446/1997), aventi ad oggetto «somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza».

Le somme che avrebbero dovuto essere accantonate, liberate dal vincolo di indisponibilità, sono rese disponibili dal terzo pignorato al debitore esecutato, anche se prima del 17 maggio sia intervenuta ordinanza di assegnazione del giudice dell'esecuzione. Restano invece fermi gli accantonamenti effettuati e sono definitivamente acquisite le somme accreditate ai pignoranti prima di detta data.

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

Ai titolari di reddito da lavoro dipendente che, nel periodo di imposta precedente all'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020, posseggono un reddito complessivo da lavoro dipendente d'importo non superiore a € 40.000, l'art. 63 del decreto attribuisce un «premio», per il mese di marzo 2020, pari a € 100, «da rapportare al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede » nel mese stesso. Vanno dunque escluse le giornate di lavoro svolte con modalità agile, o comunque da remoto.

Il «premio» viene corrisposto a partire dalla retribuzione di aprile, e comunque non oltre il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, dal sostituto d'imposta, e quindi dal datore di lavoro, che poi recupera l'importo, compensandolo ex

art. 17, d.lgs. n. 241/1997¹⁶⁵.

PROCEDIMENTI E ATTI AMMINISTRATIVI.

Modalità

V. anche → *Patronati*,

L'art. 35, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, semplifica le modalità di rilascio dell'identità digitale (PIN) da parte dell'INPS.

Sospensione dei termini (art. 103, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 37, d.l. n. 23/2020)

V. anche → *Disoccupazione* → *Sanzioni amministrative* → *Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali*.

Con riferimento ai procedimenti amministrativi in generale, l'art. 103, co. 1, d.l. n. 18/2020, dispone che, ai fini del computo dei termini «ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi» relativi allo svolgimento degli stessi, ad istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 maggio 2020 (la sospensione può quindi durare sino a 82 giorni)¹⁶⁶. Le amministrazioni sono comunque tenute ad assicurare la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti, anche sulla base di motivate istanze degli interessati.

Sono compresi nella sospensione anche i termini relativi «ai processi esecutivi e alle procedure concorsuali, nonché i termini di notificazione dei processi verbali, di esecuzione del pagamento in misura ridotta, di svolgimento di attività difensiva e per la presentazione di ricorsi giurisdizionali» (co. 1-bis)¹⁶⁷.

Tali disposizioni sono di portata generale: le stesse pertanto devono ritenersi applicabili ai procedimenti amministrativi, anche contenziosi, in materia di lavoro e previdenza¹⁶⁸, come riconosciuto dallo stesso Ispettorato del lavoro che, pur a titolo esemplificativo, ha individuato molte delle fattispecie interessate¹⁶⁹.

L'Ispettorato ha tuttavia ritenuto non sospesi:

- il termine per la verifica degli adempimenti ex artt. 15, d.lgs. n. 124/2004 e 20, d.lgs. n. 758/1994, per violazioni in materia di salute e sicurezza non aventi carattere "formale";
- il termine per il pagamento della sanzione ex art. 21, d.lgs. n. 758/1994, a seguito della verifica di adempimento già effettuata;
- le procedure relative alle "deroghe assistite" per il superamento dei termini di durata massima dei contratti a tempo determinato, richieste per esigenze connesse all'emergenza;
- le procedure per interdizione anticipata e *post partum* delle lavoratrici madri, e per la convalida di dimissioni / risoluzioni consensuali per le lavoratrici madri e i lavoratori

¹⁶⁵ Ris. Agenzia entrate n. 17/E/2020.

¹⁶⁶ Il termine, indicato nel 15 aprile anche nel testo convertito del d.l. n. 18, è prorogato dall'art. 37, co. 1, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020.

¹⁶⁷ Alcune delle fattispecie richiamate dalla norma riguardano, in realtà, termini processuali: per questi, pertanto, sembra di dover rilevare una sovrapposizione con le sospensioni dei termini previste dall'art. 83 dello stesso decreto n. 18 (→ *Processo civile. Cause di lavoro e previdenza*).

¹⁶⁸ Appare superata la sospensione dei termini già prevista dall'art. 10, co. 4, d.l. n. 9/2020, per i soli soggetti residenti o aventi sede nei Comuni di cui all'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020: circ. INPS n. 37/2020.

¹⁶⁹ Si fa riferimento alle note INL Prot. n. 2117, 2201, 2211 e 2233/2020, l'ulteriore nota n. 12/2020

padri.

Poiché, ai sensi dell'ultimo periodo del co. 1 dell'art. 103, nel periodo indicato sono corrispondentemente «prorogati o differiti» anche «i termini di formazione della volontà conclusiva dell'amministrazione nelle forme del silenzio significativo previste dall'ordinamento», deve ritenersi che la sospensione intervenga anche sullo *spatium deliberandi*, previsto dalle varie norme di legge per le pronunce relative sia alle domande e istanze (per la previdenza e assistenza v. art. 7, l. n. 533/1973), sia ai ricorsi amministrativi.

Per ciò che attiene, in particolare, a questi ultimi, dovrebbe dunque ritenersi che la sospensione dei termini operi con riferimento sia ai termini di proposizione dei ricorsi stessi, che a quelli di formazione del silenzio-rifiuto¹⁷⁰.

Il co. 2 dello stesso art. 103 dispone che «Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati (...) in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i 90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello → *Stato di emergenza*», e dunque sino al 29 ottobre 2020: in materia previdenziale, tuttavia, la legge di conversione ha introdotto una importante deroga in ordine alla scadenza dei → *DURC*.

La legge di conversione ha altresì disposto la proroga al 31 agosto 2020 della validità dei permessi di soggiorno, dei nulla osta per lavoro stagionale e per ricongiungimento familiare, nonché degli altri atti specificamente elencati nei co. 2-quater e 2-quinquies, dello stesso art. 103¹⁷¹.

La sospensione prevista dal co. 1 dell'art. 103 è 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» (co. 4).

Detta sospensione, così come le ulteriori disposizioni previste dallo stesso art. 103, sono inoltre inapplicabili ai termini che risultino regolati da specifiche disposizioni contenute nello stesso decreto n. 18, nel d.l. n. 6, conv. l. n. 13/2020, nel d.l. 19/2020 e nei relativi decreti di attuazione (co. 3).

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PER I DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 103, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020; ART. 37, D.L. N. 23/2020)

Per i pubblici dipendenti – compresi quelli con rapporto non contrattualizzato ex art. 3, d.lgs. n. 165/2001 – l'art. 103, co. 5, d.l. n. 18/2020, come modificato dal d.l. n. 23/2020, sospende sino al 15 maggio 2020¹⁷² tutti i termini relativi ai procedimenti disciplinari pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o «iniziati» successivamente.

La norma, quindi, sembra escludere dalla sospensione i termini per l'avvio delle procedure, e dunque 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, qualificandolo come perentorio (rispettivamente co. 4 e 9-bis di detto articolo).

¹⁷⁰ Sembra tuttavia che, per quanto attiene ai ricorsi pendenti di fronte ai → *Comitati INPS*, l'Istituto ritenga operante il termine dell'art. 41, espressamente riferito alla sospensione delle relative attività sino al 1° giugno 2020 (così mess. n. 2097/2020, con riferimento al contenzioso in materia di invalidità civile).

¹⁷¹ Per la proroga della validità dei permessi di soggiorno per lavoro stagionale v. anche art. 78, co. 3-sexies del decreto n. 18; in materia v. altresì quanto disposto ai fini delle procedure di → *Emersione dei rapporti di lavoro*.

¹⁷² Il termine, indicato nel 15 aprile anche nel testo convertito del d.l. n. 18, è prorogato dall'art. 37, d.l. n. 23/2020.

Quanto alle procedure previste dall'art. 55-*quater* dello stesso decreto n. 165, sembra sottrarsi agli effetti della norma il provvedimento di sospensione cautelare del dipendente con contestuale contestazione dell'addebito.

Appare invece corretto ritenere sospesi, in entrambi i casi, i termini per il prosieguo del procedimento.

PROCEDURE CONCORSUALI NEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

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 2020, ma l'art. 4, d.l. n. 22/2020, precisa che tale sospensione è «riferita esclusivamente allo svolgimento delle prove concorsuali»¹⁷³. Sono comunque escluse dalla sospensione le procedure nelle quali la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, nonché le altre fattispecie previste dallo stesso art. 87, co. 5¹⁷⁴.

Per il settore privato, l'art. 1, lett. q), d.p.c.m. 10 aprile 2020, e l'art. 1, lett. q), d.p.c.m. 26 aprile 2020 ribadiscono le suddette disposizioni, ma sospendono sino al 17 maggio anche 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.

Ulteriori temporanee sospensioni, anche per una sola parte del territorio nazionale, potrebbero essere introdotte entro il 31 luglio 2020, al fine contrastare la diffusione del virus, con decreto del Presidente del Consiglio, ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. t), d.l. n. 19/2020, conv. l. n. 35/2020¹⁷⁵.

Per le procedure di abilitazione alle funzioni di professore universitario e quelle presso le istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica dispone l'art. 101, d.l. n. 18/2020.

L'art. 74, co. 7-ter, d.l. n. 18/2020, prevede l'introduzione di un regolamento finalizzato a semplificare, in generale, le procedure concorsuali di accesso al pubblico impiego.

Misure di semplificazione e modalità di svolgimento decentrato delle procedure concorsuali per il reclutamento, sempre per il pubblico impiego, vengono quindi introdotte dagli artt. 247-253, 257-259 d.l. n. 34/2020.

PROCESSO CIVILE – CAUSE DI LAVORO E PREVIDENZA (ART. 83, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020; ART. 36, D.L. N. 23/2020)

Per il periodo tra il 9 marzo e l'11 maggio 2020¹⁷⁶, l'art. 83 del decreto n. 18, dispone,

¹⁷³ 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 conv. l. n. 41/2020; per le prove concorsuali finalizzate all'assunzione di dirigenti delle amministrazioni statali e degli enti pubblici non economici v. l'art. 74, co. 7-bis, d.l. n. 18/2020.

¹⁷⁴ V. anche art. 1, lett. q), d.p.c.m. 26 aprile 2020.

¹⁷⁵ La disposizione si riferisce alle procedure concorsuali e selettive, ad esclusione dei concorsi per il personale sanitario e socio-sanitario, finalizzate all'assunzione di personale presso datori di lavoro pubblici e privati, con possibilità di esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati è effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero con modalità a distanza, fatte salve l'adozione degli atti di avvio di dette procedure entro i termini fissati dalla legge, la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati e la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di specifici incarichi». Sulla possibilità di intervento del Ministro della salute, delle regioni e dei comuni n. artt. 2 e 3 dello stesso decreto n. 19.

¹⁷⁶ Il termine, fissato dal d.l. n. 18 al 15 aprile, è posticipato all'11 maggio dall'art. 36, co. 1, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020.

Per la sospensione dei termini, anche processuali, decorrenti dal 2 febbraio, per i soggetti residenti o aventi sede nei Comuni di cui all'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, v. invece l'art. 10, co. 4, d.l. n. 9/2020, deca-

salve le eccezioni di cui appresso:

- il rinvio di ufficio a data successiva di tutte le udienze già fissate nei procedimenti civili e penali pendenti presso tutti gli uffici giudiziari (co. 1);
- la sospensione del decorso dei termini per «il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali», ivi compresi quelli per «la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi, per le impugnazioni e, in genere tutti i termini procedurali» (comma 2)¹⁷⁷.

Devono pertanto intendersi differiti anche tutti i termini e le udienze relativi alle cause di lavoro, e a quelle di previdenza e assistenza obbligatoria, compresi quelli per la proposizione degli atti introduttivi e per la costituzione in giudizio, che non rientrino tra le eccezioni previste dal successivo co. 3.

In particolare, tra dette eccezioni assumono ai nostri fini rilevanza:

- i «procedimenti cautelari aventi ad oggetto la tutela di diritti fondamentali della persona», per i quali la normale decorrenza dei termini si realizza automaticamente;
- i «più in generale i procedimenti la cui ritardata trattazione può produrre grave pregiudizio alle parti»: in questo caso «la dichiarazione di urgenza (...) fatta dal capo dell'ufficio giudiziario o dal suo delegato in calce alla citazione o al ricorso, con decreto non impugnabile e, per le cause già iniziate, con provvedimento del giudice istruttore o del presidente del collegio, egualmente non impugnabile» (lett. a), in fine, come da ultimo modificata dall'art. 3, d.l. n. 28/2020).

Sembrerebbe 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 ingiunzioni¹⁷⁸;
- i termini di decadenza sostanziale previsti per l'avvio delle azioni in materia di prestazioni INPS e di invalidità civile rispettivamente dall'art. 47, d.p.r. n. 639/1970, e dall'art. 42, co. 3, d.l. n. 269/2003¹⁷⁹.

Devono invece ritenersi, almeno in linea di principio, esclusi dalla sospensione e dal rinvio delle udienze i procedimenti cautelari ex art. 700 c.p.c., in quanto, in materia di lavoro, gli stessi normalmente hanno ad oggetto diritti fondamentali.

Per quanto attiene ai licenziamenti e a tutti gli altri atti per i quali si applica il doppio termine di impugnazione dell'art. 6, l. n. 604/1966, la sospensione deve ritenersi:

- esclusa per l'impugnazione stragiudiziale, che pertanto va effettuata nei consueti 60

duto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 1, co. 2, l. n. 27/2020.

Vengono invece abrogati gli artt. 1 e 2, d.l. n. 11/2020, che avevano disposto per più limitati periodi

¹⁷⁷ Il co. 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, co. 2, d.lgs. 31 dicembre 1992 n. 546».

¹⁷⁸ Tuttavia, poiché trattati di atti conclusivi di procedimenti amministrativi, si pone l'interrogativo in ordine alla possibile applicabilità dell'art. 103, co. 1-bis, dello stesso decreto n. 18, che applica il diverso periodo 23 febbraio / 15 aprile, ai termini per la «presentazione dei ricorso giurisdizionali».

¹⁷⁹ V. però in proposito anche quanto ritenuto dalle circolari INPS: → Termini di decadenza e prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali e assistenziali. Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative.

giorni (o nei 180 previsti per il contratto a termine: art. 28, d.lgs. n. 81/2015; non si tratta, infatti, di termine processuale, e quindi la norma non si applica);

- operante, almeno in linea di principio, per il successivo termine di 180 giorni, previsto per il deposito del ricorso introduttivo.

Va tuttavia 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 il possibile dubbio sull’applicabilità della sospensione.

I co. 5, 6 e 7 dello stesso art. 83 prevedono poi l’adozione, all’interno dei singoli Uffici giudiziari, di misure organizzative finalizzate a prevenire i contagi, e destinate ad operare sino al 31 luglio 2020¹⁸⁰.

Si prevedono tra l’altro: la limitazione all’accesso al pubblico agli uffici giudiziari, garantendo comunque le attività urgenti; le limitazioni degli orari di apertura degli uffici e la chiusura di quelli che non erogano servizi urgenti; la regolamentazione dell’accesso ai servizi tramite collegamenti telefonici o telematici, scaglionamento degli orari di ingresso degli utenti e adozione di ogni altra misura necessaria a evitare assembramenti.

I singoli Uffici adottano, altresì, linee guida vincolanti per la trattazione delle udienze, in relazione alle quali la norme prevede: la celebrazione a porte chiuse delle poche udienze civili tenute in presenza; la celebrazione delle altre udienze da remoto, ovvero in forma “virtuale” o “cartolare”: quest’ultima modalità – adottata, nella prassi, nella maggioranza dei casi – non richiede la presenza delle parti, che provvedono allo scambio telematico di difese scritte, cui fa seguito l’adozione fuori udienza del provvedimento del giudice.

Va peraltro rilevato come, in sede di attuazione pratica, tali misure abbiano di fatto comportato un fortissimo rallentamento, se non una vera e propria paralisi delle attività di molti uffici giudiziari, sollevando le proteste – purtroppo spesso inascoltate – di cittadini e avvocati.

Qualora dette misure organizzative precludano la presentazione di domande giudiziali, ai sensi del co. 8 dell’art. 83 la decorrenza dei termini di decadenza e prescrizione dei diritti esercitabili esclusivamente mediante il compimento di tali atti viene corrispondentemente sospesa.

Dal 9 marzo al 31 luglio 2020¹⁸¹, negli uffici che hanno la disponibilità del servizio di deposito telematico degli atti e documenti, tutti i depositi e i pagamenti dei contributi fiscali sono consentiti esclusivamente con tale modalità (co. 11); allo stesso modo si procede per i depositi presso la Corte di cassazione, che ha attivato detto servizio (co. 11-bis).

Sempre sino al 31 luglio 2020¹⁸², le deliberazioni collegiali in camera di consiglio possono essere effettuate con collegamenti da remoto (co. 12-quinques).

Il co. 20-ter del medesimo art. 83 consente infine ai difensori, «fino alla cessazione delle misure di distanziamento previste dalla legislazione emergenziale», di acquisire la procura alle liti mediante ricezione di copia informatica per immagine, e di certificare l’autografia mediante apposizione della propria firma digitale su tale copia.

¹⁸⁰ La data del 30 giugno prevista dal d.l. n. 18, è stata spostata al 31 luglio dall’art. 3, lett. i), d.l. n. 28/2020. Sul termine iniziale previsto dal co. 6 v. invece l’art. 36, d.l. n. 23/2020, e l’art. 3, co. 1, lett. b), d.l. n. 28/2020.

¹⁸¹ La data del 30 giugno prevista dal d.l. n. 18, è stata spostata al 31 luglio dall’art. 3, lett. i), d.l. n. 28/2020.

¹⁸² La data del 30 giugno prevista dal d.l. n. 18, è stata spostata al 31 luglio dall’art. 3, lett. i), d.l. n. 28/2020.

PROCESSO PENSIONISTICO AVANTI ALLA CORTE DEI CONTI (ART. 85, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

L'art. 85 del decreto n. 18¹⁸³ dichiara innanzitutto applicabili anche ai procedimenti avanti alla Corte dei conti, «in quanto compatibili», le disposizioni introdotte dall'art. 83, per i processi civili, penali e tributari¹⁸⁴, 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, conv. l. 40/2020 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 con riferimento alle misure organizzative finalizzate a prevenire i contagi, che vanno adottate ai sensi dei co. 2 e 3, anche in ordine allo svolgimento e ai rinvii delle udienze.

Il co. 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 31 luglio 2020¹⁸⁵, 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 co. 5 dispone che, dal 12 maggio 2020¹⁸⁶ al 30 giugno 2020, tutte le controversie fissate per la trattazione in sede monocratica, sia in udienza camerale sia in udienza pubblica in decisione senza discussione orale, sulla base degli atti depositati¹⁸⁷, salvo che una delle parti non richieda la trattazione orale.

REDDITO DI EMERGENZA – REM (ART. 82, D.L. N. 34/2020)

Per sovvenite ai bisogni, derivanti dell'emergenza, delle famiglie che, pur in condizioni di necessità economica, non accedono al Reddito di cittadinanza, l'art. 82, d.l. n. 34/2020, istituisce il Reddito di emergenza ("REM")¹⁸⁸.

Per accedere al beneficio, i nuclei familiari devono essere in possesso, al momento della presentazione della domanda, di tutti i requisiti previsti dal co. 2, e precisamente:

- a) residenza in Italia del componente che richiede il beneficio;
- b) reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore ad una soglia calcolata secondo i criteri indicati nel co. 5 (v. *infra*);
- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare nel 2019 inferiore alla soglia di € 10.000, aumentata di € 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di € 20.000; il valore è aumentato di € 5.000 in caso di presenza di un componente in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini dell'ISEE;

¹⁸³ La norma abroga l'art. 4, d.l. n. 11/2020 che aveva disposto per più limitati periodi.

¹⁸⁴ → Processo civile - Cause di lavoro e previdenza.

¹⁸⁵ Il termine del 30 giugno è stato così prorogato dall'art. 5, co. 1, lett. a), d.l. n. 28/2020.

¹⁸⁶ Detto termine iniziale, già fissato al 15 aprile 2020, a seguito della proroga del periodo di sospensione e rinvio di ufficio delle udienze della quale si è detto, viene anch'esso posticipato dall'art. 36, co. 5, d.l. n. 23/2020.

¹⁸⁷ 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.

¹⁸⁸ Circ. INPS n. 69/2020.

d) un valore dell'ISEE inferiore ad € 15.000¹⁸⁹.

Il REM è incompatibile, ai sensi del co. 3, con la presenza nel nucleo familiare di componenti che:

- percepiscono o hanno percepito una delle indennità disciplinate dagli artt. 27, 28, 29, 30 e 38¹⁹⁰, d.l. n. 18/2020, nonché dall'art. 44 del medesimo decreto¹⁹¹;
- percepiscono o hanno percepito una delle indennità disciplinate dagli artt. 84 e 85, dello stesso decreto n. 34¹⁹²;

ovvero che, al momento della domanda:

- siano titolari di pensione diretta o indiretta ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- abbiano in corso un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda supero la soglia di reddito calcolata con i criteri di cui al co. 5;
- siano percettori del Reddito di cittadinanza o di «misure aventi finalità analoghe» ex art. 13, d.l. n. 4/2019, conv. l. n. 26/2019.

La prestazione è erogata dall'INPS, nei limiti delle risorse finanziarie stanziare (co. 10), a fronte di apposita domanda, che va presentata con le modalità previste dal co. 7 e ulteriormente definite dallo stesso Istituto, entro il giugno 2020 (co. 1)¹⁹³.

La prestazione si compone di due «quote», ciascuna delle quali, secondo quanto previsto dal già richiamato co. 5, è determinata in un ammontare di € 400, moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'art. 2, co. 4, d.l. n. 4/2019, conv. l. n. 26/2019, sino ad un massimo di 2, e cioè sino a € 800 euro, ovvero sino ad un massimo di 2,1 se nel nucleo familiare sono presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza come definite ai fini ISEE.

Non hanno diritto al REM i soggetti che si trovano in stato detentivo, nonché i ricoverati in istituti di cura di lunga degenza o in altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra amministrazione pubblica: qualora nel nucleo familiare siano presenti tali soggetti, di questi non si tiene conto nella definizione del parametro della scala di equivalenza.

Qualora, all'esito delle verifiche e dei controlli, effettuati anche mediante scambio dei dati tra INPS e Agenzia delle entrate (co. 8), emerga il mancato possesso dei requisiti, «il beneficio è immediatamente revocato, ferma restando la restituzione di quanto indebitamente percepito e le sanzioni previste a legislazione vigente» (co. 9).

RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Sono previsti finanziamenti per le remunerazioni dei dipendenti pubblici, volte a retribuire il lavoro straordinario e altre particolari modalità di svolgimento della prestazione; le varie misure riguardano, oltre al → *Personale sanitario*, anche quello dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli (art. 31, d.l. n. 23/2020); delle Forze di polizia, delle Forze armate, del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, della Carriera prefettizia, dell'Amministrazione civile dell'interno, del Corpo di Polizia penitenziaria (art. 74, d.l. n. 18; artt. 23 e 219, d.l. n. 34/2020); delle polizie locali (art. 115, d.l. n. 34/2020).

¹⁸⁹ Sui criteri di definizione del nucleo familiare, nonché del reddito e del patrimonio mobiliare dello stesso v. il successivo co. 4.

¹⁹⁰ → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. A) Indennità marzo 2020.*

¹⁹¹ → *Fondo per il reddito di ultima istanza. indennità-Covid per i professionisti. indennità-Covid marzo 2020 per lavoratori non tutelati da altri provvedimenti.*

¹⁹² → *Indennità-Covid per i mesi di marzo, aprile, maggio 2020. B) Indennità aprile 2020 e C) Indennità maggio 2020.*

¹⁹³ Precisamente entro il «termine perentorio del 30 giugno»: mess. INPS n. 2131/2020.

RIPETIZIONE DI INDEBITI

L'art. 150, co. 1, d.l. n. 34/2020, inserisce il co. 2-bis nell'art. 10, d.p.r. n. 917/1986 (TUIR), al fine di disciplinare il regime fiscale della restituzione degli indebiti pagamenti, già assoggettati a ritenuta fiscale alla fonte negli anni precedenti, ai sensi del co. 1, lett. d-bis, dello stesso articolo, e cioè della norma che dichiara deducibili dal reddito le somme restituite al soggetto erogatore, se assoggettate a tassazione in anni precedenti, precisando: (i) che il relativo ammontare, in tutto o in parte non dedotto nel periodo d'imposta di restituzione, può essere portato in deduzione dal reddito dei periodi successivi, e (ii) che, in alternativa, il contribuente può chiedere il rimborso dell'imposta corrispondente all'importo non dedotto secondo modalità definite con decreto ministeriale.

L'art. 150, quindi, incide su una disciplina di carattere generale della restituzione degli indebiti pagamenti già assoggettati a ritenuta alla fonte, ancorché la sua rubrica sia espressamente intitolata alla «ripetizione dell'indebito su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto», e cioè a fattispecie che sicuramente sono comprese nella richiamata norma del TUIR, ma che non sembrano esaurirne l'ambito applicativo.

Per ciò che attiene, poi, ai contenuti, il nuovo comma 2-bis dell'art. 10 TUIR innanzitutto dispone – con ciò confermando l'interpretazione ampiamente affermata in giurisprudenza – che le somme già assoggettate a ritenuta sono restituite «al netto della ritenuta subita e non costituiscono oneri deducibili».

Tuttavia, il co. 2 dello stesso art. 150 prevede poi che ai sostituti di imposta che abbiano ottenuto la restituzione spetti un credito d'imposta pari al 30% delle somme ricevute, utilizzabile senza limite di importo in compensazione ai sensi dell'art. 17, d.lgs. n. 241/1997.

La disposizione lascia assai perplessi, in quanto l'importo di detto credito d'imposta viene stabilito in maniera fissa, e dunque a prescindere dall'ammontare della ritenuta effettivamente versata: si consideri infatti che il 30% calcolato sulle somme restituite – e cioè sul “netto” – equivale all'incirca al 23% sul “lordo”¹⁹⁴, e cioè all'aliquota minima applicabile per la tassazione separata. Né vengono abrogate le disposizioni del citato co. 1, lett. d-bis, art. 10 TUI, che, come già visto, pone una disciplina diversa, facendo riferimento alla ritenuta effettivamente operata.

L'ultimo comma dello stesso art. 150 dispone infine che tale nuova disciplina (della quale, evidentemente, si auspica una modifica in sede di conversione del decreto in legge) si applica alle somme restituite dal 1° gennaio 2020, facendo comunque «salvi i rapporti già definiti» al 17 maggio 2020, data di entrata in vigore del d.l. n. 34.

Va, infine, segnalato che la norma riguarda i soli profili fiscali. Qualora quindi vengano recuperate retribuzioni indebitamente versate, per le quali erano stati già pagati anche i contributi: (i) dette retribuzioni andranno restituite al netto anche delle ritenute effettuate per contributi a carico del lavoratore; (ii) il datore di lavoro potrà quindi recuperare il totale dei contributi versati all'Ente previdenziale, comprensivo della quota a carico del lavoratore, nei limiti della prescrizione decennale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A) Quadro normativo e principi di riferimento

L'emergenza sanitaria impone di procedere, in ogni ambiente nel quale l'attività continui o riprenda, ad operare un drastico adattamento delle misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

¹⁹⁴ Dato il lordo pari a 100, con applicando l'aliquota suddetta il “netto” è pari a 77 e la: il 30% di 77 è pari a 23,1.

Anche per tale fondamentale profilo, tuttavia, il quadro normativo risulta particolarmente confuso, con una pluralità di fonti che si sovrappongono e talora si contraddicono¹⁹⁵, creando un complesso *mix* che peraltro vede coesistere e confondersi le regole specificamente dedicate ai rapporti e ai luoghi di lavoro e quelle riferite (o riferite anche) all'intera collettività, ovvero ai soggetti (es. utenti e clienti) che quegli stessi luoghi semplicemente frequentano.

Tentando ricostruire, per quanto possibile, gli interventi che incidono più direttamente (ancorché non esclusivamente) sui rapporti lavorativi, va innanzitutto considerato come la misura di prevenzione più radicale tra quelle adottate sia consistita nei provvedimenti di sospensione delle attività, contenuti nei numerosi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, che hanno imposto veri e propri divieti di accesso ai luoghi di lavoro, creando situazioni di oggettiva impossibilità di svolgere la prestazione, quantomeno nei casi nei quali non si sia potuto operare in modalità di → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza*¹⁹⁶.

Per le attività che invece hanno continuato ad essere svolte o che sono riprese al termine della sospensione, le norme di legge di cui appresso, e soprattutto gli stessi decreti dal Presidente del consiglio hanno richiesto una serie di misure, tra le quali si possono ricordare, pur a titolo esemplificativo:

- il massimo utilizzo del suddetto → *Lavoro agile (smart working) / telelavoro*;
- l'incentivazione delle → *Ferie* e dei congedi;
- il contingentamento degli accessi e la limitazione degli spostamenti all'interno degli ambienti lavorativi e degli accessi agli spazi comuni;
- il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro;
- l'utilizzo di mascherine protettive¹⁹⁷ ed altri idonei dispositivi di protezione individuale;
- l'adozione di norme di prevenzione igienico-sanitarie;
- la sanificazione dei locali, da effettuare «anche utilizzando ... ammortizzatori sociali»;
- e soprattutto il rispetto di → *Protocolli anti-contagio e linee guida*.

Si ritiene – non senza alcune voci contrarie – che il massiccio intervento dei decreti presidenziali sia legittimato dall'art. 2, d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020, che ha appunto demandato a detti provvedimenti l'attuazione delle misure finalizzate a contenere il contagio, previste dall'ampia elencazione contenuta nel precedente art. 1¹⁹⁸.

Per ciò che più specificamente attiene alla concreta organizzazione e applicazione di dette misure all'interno dei luoghi di lavoro, ci si è innanzitutto domandati se, in relazione al rischio di contagio, i datori di lavoro debbano procedere ad una modifica del documento di valutazione dei rischi ex d.lgs. n. 81/2008.

La tesi che nega tale obbligo si basa sul rilievo per cui l'emergenza sanitaria non introduce un rischio specifico dell'attività lavorativa, ma un rischio generico¹⁹⁹, che coinvolge tutti, indipendentemente dal lavoro svolto, e che va valutato non dal datore di lavoro bensì dall'Autorità pubblica: detta valutazione, pertanto, non andrebbe effettuata nel DVR²⁰⁰.

¹⁹⁵ Cfr. ad es. ord. Pres. giunta Reg. Toscana 18 aprile 2020 n. 38, che ha richiesto un distanziamento interpersonale di almeno 2 metri, mentre la normativa nazionale ne richiede solo uno, a fronte di direttive dell'OMS che invece prevedono circa 1 metro e 80 cm.

¹⁹⁶ A rigore, in tali casi il datore di lavoro sarebbe stato esonerato dall'obbligo retributivo; tuttavia, tale questione nella pratica non sembra essersi posta, in quanto tali situazioni sono state gestite con ricorso agli → *Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto*.

¹⁹⁷ Sulle mascherine protettive v. anche quanto disposto dall'art. 16, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020.

¹⁹⁸ Nei casi di estrema necessità e urgenza l'art. 2, co. 2-3, consente intervenire anche con ordinanza del Ministro della salute ex art. 32, l. n. 833/1978; sulle possibilità e i limiti di intervento dei Presidenti delle regioni o dei sindaci v. l'art. 3 dello stesso decreto. A conferma v. anche l'art. 1, co. 14-16, d.l. n. 33/2020 (→ *B) Protocolli anticontagio e linee-guida*).

¹⁹⁹ In tal senso v. anche i Protocolli 14 marzo e 24 aprile 2020 → *B) Protocolli anticontagio e linee-guida*.

²⁰⁰ In tal senso si è orientato lo stesso Ispettorato Nazionale del Lavoro: nota 13 marzo 2020 n. 13.

Tale conclusione non è tuttavia pacifica, e comunque non può essere applicata alle attività lavorative che, in relazione alle caratteristiche proprie, presentino un rischio di contagio più rilevante di quello che ricade su tutta la popolazione, e dunque un rischio definibile come specifico, o quantomeno generico aggravato: l'esempio tipico è quello del personale medico e sanitario, per il quale quella del contagio da COVID-19 rappresenta un tipico rischio biologico ai sensi d.lgs. n. 81/2008, che come tale va valutato dal DVR.

Negli altri casi non sembra comunque dubitabile che, a fronte di tale rischio – a prescindere da fatto che questo sia o meno costituisca o meno oggetto delle discipline del d.lgs. n. 81/2008, ivi comprese quelle relative al DVR²⁰¹ – grava pur sempre in capo al datore di lavoro l'obbligo generale di sicurezza ex art. 2087 c.c., come espressamente riconosciuto dall'art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 240/2020²⁰².

Si impone dunque ad ogni datore di lavoro di verificare le condizioni di rischio da contagio concretamente esistenti all'interno dell'ambiente di lavoro, e quindi di attuare tutte le misure che, altrettanto concretamente, si rendano necessarie per prevenire il contagio stesso²⁰³.

La complessità del quadro normativo esistente, ma anche le incertezze in ordine alle caratteristiche del virus e alle modalità di trasmissione, hanno tuttavia anche evidenziato la difficoltà di individuare i limiti di operatività di tali obblighi.

Come noto, infatti, quello imposto dall'art. 2087 c.c. è un obbligo "aperto", che come tale vincola il datore non solo a rispettare le specifiche regole "nominate" dalle varie normative, ma anche ad adottare tutte quelle «misure» che – pur "innominate", e cioè non previste da alcuna normativa – possano comunque considerarsi «secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica ... necessarie a tutelare» i lavoratori.

A fronte delle incertezze sulle caratteristiche e modalità di azione e trasmissione del coronavirus, che a tutt'oggi dividono anche la comunità scientifica, tale carattere "aperto" dell'obbligazione rischia in effetti di rendere altrettanto incerta la definizione dei suoi contenuti e, di conseguenza, anche i confini della responsabilità – civile e penale – imputabile al datore, nei casi di infezione contratta sul lavoro²⁰⁴.

Appare orientato a restringere e rendere più certi tali confini il già citato art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, il quale testualmente prevede che detto obbligo viene adempiuto «mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute» nei → *Protocolli anticontagio e linee guida*, che, in effetti, allo stato individuano la maggior parte delle regole da attuare negli ambienti lavorativi.

Accanto a tali documenti continuano poi ad operare anche le numerose norme sparse nel ginepraio di leggi e regolamenti, dei quali si tenta di dar conto nel presente *Vademecum*.

Va infine ricordato che l'obbligo ex art. 2087 c.c. opera anche nei confronti delle pubbli-

²⁰¹ Dagli esiti del complesso dibattito sorto della questione, alla quale qui può solo accennarsi, dipendono comunque conseguenze giuridiche assai rilevanti, ad esempio in termini di individuazione delle sanzioni applicabili ai datori di lavoro inadempimenti, di applicabilità delle procedure di cui all'art. 301 d.lgs. n. 81/2008 e della prescrizione ex artt. 20 e ss. d.lgs. n. 758/1994, nonché di individuazione degli organi competenti per la vigilanza e l'irrogazione delle sanzioni stesse.

²⁰² «Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'art. 2087 c.c. ...»: sulla norma v. quanto si dirà anche nel prosieguo.

²⁰³ Avverso l'omessa adozione di misure adeguate, anche mediante fornitura degli strumenti di protezione individuale, è ammessa la tutela giudiziale in via d'urgenza: cfr. Trib. Firenze ord. 1° aprile 2020, pronunciata con riferimento alla tutela dei riders, per i quali viene anche dichiarata l'applicazione, ai sensi dell'art. 2, co. 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

²⁰⁴ E' comunque incontestabile che i presupposti di tale responsabilità sono diversi da quelli che operano ai fini della tutela assicurativa apprestata in caso di → *Infortunio sul lavoro per infezione da coronavirus*.

che amministrazioni, le quali sono quindi tenute all'osservanza, nei confronti dei propri lavoratori, sia dell'art. 2087 c.c., sia di ogni altra norma di legge e regolamentare riferita – come lo stesso art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020 – a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, sia delle discipline (comprese quelle imposte dai citati Protocolli e linee-guida) specificamente riferite al settore pubblico o alle sue singole articolazioni.

Tra queste, vanno in primo luogo ricordate quelle contenute nell'art. 87, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, e nell'art. 263, d.l. n. 34/2020²⁰⁵, il quale, tra l'altro, espressamente ribadisce che le pubbliche amministrazioni «si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità» (co. 2).

Per ciò che poi attiene alla presenza dei dipendenti pubblici negli uffici esteri, il co. 4 dello stesso art. 263 prevede che questa «è consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali ... fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali».

B) Protocolli anticontagio e linee guida.

Come anticipato, i Protocolli anticontagio costituiscono documenti fondamentali per l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione all'interno dei luoghi di lavoro, il cui valore normativo è ormai espressamente affermato dalle discipline emergenziali.

Il d.p.c.m. 11 marzo 2020, nel raccomandare l'adozione, all'interno dei luoghi di lavoro, di detti protocolli, aveva disposto che, per le attività produttive, si favorissero le intese tra organizzazioni datoriali e sindacati (art. 1, n. 9).

L'art. 1, co. 3, d.p.c.m. 22 marzo 2020, e l'art. 2, co. 10, d.p.c.m. 10 aprile 2020, hanno imposto a tutte le imprese la cui attività non era stata sospesa il rispetto del Protocollo 14 marzo 2020, sottoscritto a livello nazionale da Governo e Parti sociali, che aveva dettato le regole fondamentali per l'adozione di idonee misure di prevenzione.

Il → *Protocollo 24 aprile 2020*, che aggiorna quello precedente dal 14 marzo, nonché quello di pari data sottoscritto per i settori dei cantieri e quello del 20 marzo 2020 sottoscritto per il settore del trasporto e della logistica, sono quindi stati incorporati, come allegati, nel d.p.c.m. 26 aprile 2020, che ne ha imposto il rispetto per le attività imprenditoriali non sospese o riprese, precisando che la mancata applicazione, «che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività sino al ripristino delle condizioni di sicurezza» (art.2, co. 6).

Nel contempo, l'art. 1, co. ii), dello stesso provvedimento ha raccomandato che anche per le attività professionali «siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio».

In modo del tutto analogo hanno proceduto i successivi d.p.c.m. 17 maggio 2020 e 11 giugno 2020, che hanno nuovamente allegato il → *Protocollo 24 aprile 2020* e quelli per i cantieri e per il settore del trasporto e della logistica (il rispetto dei quali è nuovamente ed espressamente imposto dall'art. 2 di entrambi i provvedimenti), nonché ulteriori Protocolli, che intervengono non solo per varie attività economiche, ma anche per quelle ricreative, sociali e di culto.

Ai protocolli sottoscritti dalle Parti sociali si affiancano poi le linee-guida provenienti dalle varie Autorità, ed in particolare quelle elaborate dalla Conferenza delle Regioni in data 11 giugno 2020, allegate al decreto di pari data (all. n. 9), che dettano regole applicabili ad un gran numero di settori economici.

Prescrizioni specifiche e rinvii all'adozione e al rispetto di altri Protocolli e linee-guida sono poi contenuti nel testo degli stessi decreti: si veda, ma solo a mero titolo di esempio, quanto disposto nei rispettivi articoli 1 per le attività sportive; per i musei e gli altri luoghi della cultura; per le attività educative, le scuole e le università, per le attività inerenti i ser-

²⁰⁵ Su tali norme v. più ampiamente → *Esenzione / dispensa temporanea dal servizio per i dipendenti pubblici*; → *Ferie e permessi. Ferie per i dipendenti pubblici*; → *Lavoro agile (smart working) / lavoro a distanza*

vizi alla persona, etc.²⁰⁶

Il valore normativo di tali documenti è espressamente riconosciuto dall'art. 1, co. 14, d.l. n. 33/2020, ai sensi del quale «Le attività economiche, produttive e sociali devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale. Le misure limitative delle attività economiche, produttive e sociali possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con provvedimenti emanati ai sensi dell'art. 2», d.l. n. 19/2020: e cioè, appunto, mediante i suddetti decreti presidenziali, o con i provvedimenti che possano essere adottati dalle Regioni ai sensi del successivo co. 16²⁰⁷.

Il co. 15 dello stesso art. 1 conferma poi che «Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida, regionali, o, in assenza, nazionali, di cui al co. 14 che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza».

Va comunque ribadito che i contenuti di tutti i suddetti Protocolli e linee-guida, pur avendo valore cogente, devono essere sempre concretamente ed effettivamente adattati e adottati, con modalità che ogni datore di lavoro deve definire, in base alle concrete caratteristiche delle singole attività e degli ambienti nei quali queste si svolgono.

In tal senso va inteso il già richiamato art. 29-bis, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020²⁰⁸, ai sensi del quale «ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso ... sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'art 1, co. 14, d.l. 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

A questo proposito, va altresì rilevato che ai Protocolli operanti a livello nazionale si aggiungono quelli stipulati con accordi sindacali a livello di singoli settori produttivi, ovvero a livello territoriale o aziendale: anche questi, dunque, acquistano concreta rilevanza nei relativi ambiti applicativi, soprattutto in termini di specificazione e integrazione dei contenuti di quanto definito a livello nazionale.

Protocollo 24 aprile 2020.

Tale Protocollo, allegato ai d.p.c.m. 24 aprile, 17 maggio e 11 giugno 2020, può considerarsi il "testo-base" per la definizione e l'attuazione delle misure di prevenzione negli ambienti di lavoro di tutte le «attività produttive industriali e commerciali» (art. 2 di tutti e tre i decreti)

Il documento, dopo aver qualificato quello da contagio come un «rischio biologico generico», e dopo aver ribadito la necessità di adottare, nei luoghi di lavoro, le misure già pre-

²⁰⁶ V. anche la lett. II), dell'art. 1 di entrambi i decreti, che nuovamente "raccomanda" l'adozione dei Protocolli anche per le attività professionali.

²⁰⁷ L'ultimo periodo del co. 16 stabilisce in particolare che, in relazione all'andamento della situazione epidemiologica sul territorio, accertato secondo i criteri stabiliti dal Ministero della salute, nelle more dell'adozione dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 2, d.l. n. 19/2020, la Regione, informando contestualmente il Ministro della salute, può introdurre misure derogatorie, ampliative o restrittive, rispetto a quelle disposte ai sensi del medesimo art. 2.

²⁰⁸ → A) *Quadro normativo e principi di riferimento.*

viste dai vari decreti presidenziali²⁰⁹, chiede a tutti i datori di lavoro di attivare anche le «ulteriori misure di precauzione di seguito elencate – da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali ...».

Dette misure sono quindi individuate in 13 punti dei quali qui si riporta l'intitolazione, rinviando, per un più approfondito esame, al testo del documento:

1. Informazione
2. Modalità di ingresso in azienda
3. Modalità di accesso dei fornitori esterni
4. Pulizia e sanificazione in azienda
5. Precauzioni igieniche personali
6. Dispositivi di protezione individuale
7. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)
8. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)
9. Gestione entrata e uscita dei dipendenti
10. Spostamenti interni, riunioni, eventi esterni e formazione
11. Gestione di una persona sintomatica in azienda
12. Sorveglianza sanitaria / medico competente / RLS
13. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione.

D) Sorveglianza sanitaria

Sorveglianza sanitaria eccezionale (art. 83, d.l. n. 34/2020)

L'art. 83, dl. n. 34/2020 dispone che, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza* per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurino, fermo quanto previsto dall'art. 41, d.l. n. 81/2008, una sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Le pubbliche amministrazioni provvedono con le risorse previste a legislazione vigente (co. 1).

I datori di lavoro che, ex art. 18. co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008, non sono tenuti alla nomina del medico competente, possono nominarne uno per il periodo emergenziale, o in alternativa chiedere ai servizi territoriali dell'INAIL di fornire i propri medici del lavoro; un decreto interministeriale, da adottare previa intesa con la Conferenza permanente Stato / Regioni, definisce la tariffa applicabile alle prestazioni di tali medici dell'Istituto, ai quali non si applicano gli artt. 25, 39, 40 e 41 del decreto n. 81 (co. 2).

L'inidoneità alla mansione in tal modo accertata non può essere causa di recesso dal rapporto (co. 3).

Sorveglianza sanitaria nel settore agricolo (art. 78, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

I commi da 2-sexies a 2 decies, d.l. n. 18/2020, introducono semplificazioni negli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori agricoli a tempo determinato e stagionali, prevedendo anche la possibilità che gli enti bilaterali e gli organismi paritetici di settore stipulino con le aziende sanitarie locali convenzioni per l'effettuazione delle visite mediche.

²⁰⁹ V. l'elencazione contenuta in → A) *Quadro normativo e principi di riferimento*.

C) Altre discipline particolari

Lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale

Ex art. 16, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, sino al termine dello → *Stato di emergenza*, per i lavoratori impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di 1 mt. possono essere utilizzati come DPI mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'art. 5-bis, co. 3, dello stesso decreto. È autorizzato l'utilizzo di mascherine filtranti prive di marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

La disposizione si applica anche a «tutti i lavoratori e i volontari, sanitarie non» e ai lavoratori domestici (così il testo modificato ex art. 66, d.l. n. 34/2020).

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

L'art. 39, d.l. n. 23/2020, disciplina, sino alla cessazione dello → *Stato di emergenza*, 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.

Profilassi per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (art. 73-bis, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Particolari misure e linee guida vanno definite dall'art. 73-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, a tutela della salute del suddetto personale.

Quarantena precauzionale: deroghe (art. 14, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Si dispone l'inapplicabilità della quarantena precauzionale prevista per i «soggetti che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva o rientrano da aree ubicate al di fuori del territorio italiano» (art. 1, co. 2, lett. d) d.l. n. 19, conv. l. n. 35/2020) nei confronti di: operatori sanitari; operatori dei servizi pubblici essenziali; dipendenti delle imprese operanti nell'ambito della produzione e dispensazione dei farmaci e dei dispositivi medici e diagnostici nonché delle relative attività di ricerca e della filiera integrata per i subfornitori.

Tali lavoratori sono comunque sottoposti a sorveglianza sanitaria e «sospendono l'attività nel caso di sintomatologia respiratoria o esito positivo per Covid-19».

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 specifiche misure organizzative finalizzate a prevenire il contagio da COVID-19²¹⁰.

E) Stanziamenti e agevolazioni varie per l'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto al contagio.

Tra le numerose norme che, tra le pieghe dei vari provvedimenti, sono finalizzate a finanziare, o comunque agevolare l'attuazione in luoghi di lavoro di misure di prevenzione e contrasto al contagio, possono indicarsi (pur senza pretesa di esaustività):

- lo stanziamento di risorse per opere di pulizia straordinaria negli ambienti scolastici e acquisto di dispositivi individuali in favore di personale e studenti (art. 77, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020);
- l'utilizzazione di risorse dell'INAIL per finanziare l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti

²¹⁰ → *Processo civile. Cause di lavoro e previdenza* → *Processo pensionistico avanti alla Corte dei conti.*

di protezione individuale effettuati da imprese e enti del terzo settore (art. 43, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020; art. 77, d.l. n. 34/2020), e l'attuazione dei Protocolli anticontagio da parte di imprese artigiane e agricole (art. 95, d.l. n. 34/2020);

- i crediti di imposta per spese sostenute a fini di sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro, di acquisti di dispositivi di protezione e altri dispositivi utili (es. termoscanner, detergenti e disinfettanti, dispositivi atti a garantire le distanze interpersonali etc.), di adeguamenti dei processi produttivi e degli ambienti di lavoro sostenuti da soggetti esercenti attività d'impresa, d'arte o professione, ovvero da associazioni, fondazioni e altri enti privati, compresi quelli del terzo settore (art. 64, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; artt. 120 e 125, d.l. n. 34/2020);
- la destinazione di parte delle risorse statali già stanziare per il rinnovo del materiale automobilisti e ferroviario, per la predisposizione di misure di contenimento dei rischi epidemiologico per i passeggeri e il personale viaggiante nel settore del trasporto pubblico locale (art. 200, co. 8, d.l. n. 34/2020);
- gli ulteriori stanziamenti previsti dal d.l. n. 34/2020 per garantire la sicurezza sia degli utenti che del personale nei servizi della motorizzazione e presso i Provveditorati interregionali alle opere pubbliche (art. 209), presso le Capitaneria di porto e la Guardia costiera (art. 211, co. 1), gli uffici giudiziari e le varie articolazioni del Ministero della giustizia e dell'amministrazione penitenziaria (art. 219), presso le istituzioni scolastiche statali e il Ministero dell'istruzione (artt. 231 e 235)

SANZIONI AMMINISTRATIVE (ART. 103, D.L. N. 18 CONV. L. N. 27/2020)

Il co. 6-bis dell'art. 103, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, sospende dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020 il termine di prescrizione di cui all'art. 28, l. n. 689/1981, relativo ai «provvedimenti ingiuntivi» aventi ad oggetto sanzioni amministrative, «emessi in materia di lavoro e legislazione sociale»²¹¹.

Per il medesimo periodo è sospeso anche il termine per la contestazione degli illeciti, previsto dall'art. 14 della stessa legge n. 689.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

V. → *Contratto a termine e somministrazione di lavoro.*

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.

Numerose sono le norme che hanno differito i termini di pagamenti di contributi e premi: tale differimento, tuttavia, non si considera applicabile ai contributi previste da norme dei contratti collettivi, che l'Istituto riscuote per conto dei soggetti previsti dai contratti stessi, e che pertanto vanno pagati alle normali scadenze, dandone evidenza nei modelli UNIEMENS²¹².

²¹¹ Nota INL 3 giugno 2020.

²¹² Mess. INPS n. 1946/2020.

A) Differimento della scadenza del 16 marzo 2020 per tutti i pagamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni (art. 60, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; art. 21, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

Tutti i versamenti dovuti alle pubbliche amministrazioni inclusi quelli per contribuiti e premi INAIL, in scadenza il 16 marzo 2020, sono 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. 23/2020).

La norma, per il suo carattere generale e residuale, si applica alle sole fattispecie non regolate da altre specifiche disposizioni recanti sospensioni e differimenti di termini di pagamento.

B) Sospensione dei termini degli adempimenti e dei pagamenti dei contribuiti nelle "zone rosse" – Scadenze 23 febbraio / 30 aprile 2020 (art. 5, d.l. n. 9/2020)

L'art. 5, d.l. n. 9/2020, ha sospeso, per tutti i soggetti collocati nei Comuni individuati dall'Allegato 1 al d.p.c.m. 1° marzo 2020, i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti di contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi in scadenza dal 23 febbraio al 30 aprile 2020.

Il decreto è decaduto, ma i suoi effetti sono stati fatti salvi dalla l. n. 27/2020, come confermato dall'art. 126, d.l. 34/2020, che ha richiesto il pagamento in unica soluzione al 16 settembre 2020 o, mediante 4 rate mensili di pari importo, la prima della quali scadente il 16 settembre 2020²¹³.

C) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020 (art. 61, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).

L'art. 61, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020²¹⁴, sospende i termini relativi agli adempimenti e versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL (nonché ai versamenti delle ritenute alla fonte operate dai sostituti d'imposta e all'IVA), in favore dei seguenti soggetti²¹⁵, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativi in Italia:

- a) imprese turistico-ricettive, agenzie di viaggio e turismo e tour operator;
- b) federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, nonché soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;
- c) soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, nonché discoteche, sale da ballo, night-club, sale da gioco e biliardi;
- d) soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati;
- e) soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;
- f) soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;
- g) soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, nonché

²¹³ Il d.l. n. 9/2020 aveva invece previsto che i pagamenti venissero effettuati a far data dal 1° maggio 2020, anche mediante rateizzazione, fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo.

²¹⁴ Il testo modificato dalla legge di conversione di fatto ricomprende anche i differimenti già disposti dall'art. 8, d.l. n. 9/2020, decaduto, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dalla medesima l. n. 27. Sulla disciplina v. mess. INPS N. 2162/2020.

²¹⁵ Per indicazioni sui beneficiari v. circ. INAIL n. 21/2020; circ. INPS n. 64/2020.

- orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;
- h) soggetti che gestiscono asili nido e servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi educativi e scuole per l'infanzia, servizi didattici di primo e secondo grado, corsi di formazione professionale, scuole di vela, di navigazione e di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;
 - i) soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;
 - l) aziende termali di cui alla l. n. 323/2000 e centri per il benessere fisico;
 - m) soggetti che gestiscono parchi di divertimento o parchi tematici;
 - n) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali;
 - o) soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestri, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie, skilift;
 - p) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestri, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare;
 - q) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
 - r) soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica;
 - s) esercenti di librerie che non risultano ricomprese in gruppi editoriali dagli stessi direttamente gestite;
 - t) ONLUS di cui all'art. 10, d.lgs. n. 460/1997, iscritte negli appositi registri, organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali e delle province autonome di cui alla l. n. 266/1991, e associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle province autonome di cui all'art. 7, l. n. 383/2000, che esercitano, in via esclusiva o principale, una o più attività di interesse generale previste dall'art. 5, co. 1, d.lgs. n. 117/2017.

La sospensione interessa i contributi dovuti dal dal 2 marzo al 30 aprile 2020²¹⁶.

Gli importi dovuti vanno versati in unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o in 4 rate mensili di pari importo, la prima delle quali scadente il 16 settembre 2020 (co. 4, modificato dall'art. 127, d.l. n. 34/2020)²¹⁷.

In nessun caso si rimborsano i versamenti già effettuati.

L'INPS ha ritenuto la sospensione applicabile anche²¹⁸:

- 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, assegnato dagli atti di accertamento di violazione ex art. 2, co. 1-bis, d.l. n. 463/1983, conv. l. n. 638/1983.
- alle quote di TFR da versare al Fondo tesoreria;
- ai versamenti dei piani di rateazione dei debiti contributivi e alle note di rettifica, nonché agli atti di recupero da accertamento amministrativo o di vigilanza;

²¹⁶ Così conferma anche l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020. Per il più ampio periodo concesso a parte dei soggetti di cui alla lett. b) v. però → *D) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo.*

²¹⁷ Il testo originario dell'art. 61 e l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, prevedevano il pagamento in unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di maggio 2020».

²¹⁸ Circ. n. 52/2020, emanata nel vigore del testo originario, ma riferibile anche a quello definitivo; circ. n. 64/2020.

- 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.

D) Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per il settore sportivo – Scadenze 2 marzo / 31 maggio 2020 (art. 61, co. 5, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Alle federazioni sportive nazionali, agli enti di promozione sportiva, alle associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, di cui all'art. 61, co. 2, lett. b), d.l. n. 18/2020, la sospensione prevista dalla norma²¹⁹ si applica sino al 30 giugno 2020, e i versamenti vanno effettuati in unica soluzione al 16 settembre 2020, o in 4 rate mensili di pari importo, la prima della quali scadente il 16 settembre 2020 (art. 61, co. 5, modificato dall'art. 127, d.l. n. 34/2020)²²⁰.

E) Sospensione dei termini di pagamento per le imprese florovivaistiche – Scadenze 2 marzo / 15 luglio 2020 (art. 78, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020).

Alle imprese del settore florovivaistico la sospensione prevista dall'art. 61, d.l. n. 18/2020²²¹ applica sino al 15 luglio 2020 e i versamenti vanno effettuati in unica soluzione entro il 31 luglio 2020 o, in alternativa, in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di luglio 2020» (art. 78, CO. 2, quinquiesdecies, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)²²².

F) Sospensione degli adempimenti e versamenti fiscali e contributivi per imprese, artisti e professionisti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro: Scadenze 8 / 31 marzo 2020 (art. 62, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa in Italia, 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 o operativa nelle province di Bergamo, Cremona, Lodi e Piacenza, l'art. 62, co. 2, 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 previdenziali dei lavoratori pubblici²²³.

L'INPS ha evidenziato che, a differenza di quanto previsto dall'art. 61²²⁴, «la disposizione ... non sospende gli adempimenti informativi, ma soltanto i versamenti con scadenza

²¹⁹ → C) *Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.*

²²⁰ Il testo originario e l'art. 18, co. 8, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020, prevedevano la sospensione sino al 31 maggio e il pagamento entro il 30 giugno 2020 o, in alternativa, in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di giugno 2020».

²²¹ → C) *Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.*

²²² Mess. INPS n. 2162/2020; circ. n. 64/2020.

²²³ Circ. INPS n. 52/2020.

²²⁴ → C) *Sospensione dei termini di pagamento di ritenute fiscali e contributi previdenziali per particolari categorie di soggetti – Scadenze 2 marzo / 30 aprile 2020.*

nell'arco temporale» indicato²²⁵.

Conseguentemente, in questo caso la sospensione non si applica al termine di decadenza imposto al datore di lavoro dall'art. 7, co. 3, del d.lgs n. 148/2015, per la richiesta di rimborso / conguaglio delle integrazioni salariali anticipate²²⁶.

I versamenti sospesi sono effettuati al 16 settembre 2020 o in 4 rate mensili di pari importo, la prima della quali scadente il 16 settembre 2020 (co. 5, modificato dall'art. 127, d.l. n. 34/2020)²²⁷.

Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

G) Sospensione dei versamenti fiscali e contributivi – Scadenze aprile / maggio 2020 (art. 18, d.l. n. 23, conv. l. n. 40/2020)

In favore dei soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in Italia, per i mesi di aprile e maggio 2020, l'art. 18, co. 1 e 2, d.l. n. 23/2020 sospende i termini per i versamenti in autoliquidazione dei contributi previdenziali e assistenziali e premi INAIL (nonché quelli relativi alle ritenute alla fonte e all'Iva), nelle fattispecie di seguito indicate²²⁸.

- 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 mese del precedente periodo d'imposta, sono sospesi, rispettivamente, i termini di pagamento relativi al mese di aprile 2020, e al mese di maggio 2020²²⁹.
- 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 in unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo con versamento della prima rata al 16 settembre 2020²³⁰. Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

Anche in questo caso la disposizione «non sospende gli adempimenti informativi, ma soltanto i versamenti con scadenza nell'arco temporale» indicato, ivi compresi quelli al Fondo tesoreria; neppure viene sospeso il termine di decadenza per il conguaglio delle prestazioni CIG anticipate ex art. 7, d.lgs. n. 148/2015²³¹.

Ai fini del controllo sui requisiti relativi ai fatturati e corrispettivi, il co. 9 dell'art. 18, d.l. n.

²²⁵ Circ. INPS n. 52/2020.

²²⁶ 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.

²²⁷ Il testo originario prevedeva il pagamento in unica soluzione entro il 31 maggio 2020, o in 5 rate mensili di pari importo «a decorrere dal mese di maggio 2020».

²²⁸ Circ. INPS n. 59/2020.

²²⁹ Mess. INPS n. 1754/2020.

²³⁰ Così la modifica apportata dall'art. 126, d.l. n. 34/2020: il testo del decreto, anche dopo la conversione, ha previsto il versamento entro il 30 giugno 2020 o la rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal medesimo mese di giugno.

²³¹ Circ. INPS n. 59/2020.

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. 18/2020²³².

H) Contributi 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 2020²³³. Non si rimborsano i versamenti già effettuati.

I) Sospensione dei termini di versamento relativi agli avvisi di addebito INPS e ai carichi affidati all'agente della riscossione (art. 68, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020; artt. 153-154, d.l. n. 34/2020)

L'art. 68, d.l. n. 18/2020, come modificato dall'art. 154, d.l. n. 34/2020, sospende i termini di versamento scadenti nel periodo dall'8 marzo al 31 agosto 2020, relativi sia agli avvisi di addebito dell'INPS ex art. 30, d.l. n. 78, conv. l. n. 122/2010²³⁴, sia ai carichi affidati agli agenti della riscossione, derivanti da cartelle di pagamento inerenti entrate tributarie e non tributarie²³⁵.

La norma si applica dunque anche ai carichi aventi ad oggetto i contributi e ogni altro credito che gli enti previdenziali abbiano affidato agli agenti della riscossione²³⁶.

Per lo stesso periodo l'art. 153, d.l. n. 34/2020, sospende anche le verifiche delle inadempienze di debiti esattoriali ex art. 48-bis. d.p.r. n. 602/1973²³⁷.

E' sospeso anche il termine di versamento fissato al 28 febbraio 2020, relativo alla c.d. "rottamazione ter", nonché quello previsto del il 31 marzo 2020 in materia di c.d. "saldo e stralcio"²³⁸.

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

La norma dispone comunque solo in materia di pagamento e pertanto non coinvolge i termini per l'impugnazione giudiziale degli atti eventualmente notificati al debitore: in particolare, la stessa non incide sul termine perentorio imposto dall'art. 24, d.lgs. n. 46/1999 per l'impugnazione dei ruoli e degli avvisi di addebito, sul quale deve ritenersi che invece intervengano le disposizioni in materia di → *Processo civile – Cause di lavoro e previdenza*.

²³² → *F) Sospensione degli adempimenti e versamenti fiscali e contributivi per imprese, artisti e professionisti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro: Scadenze 8 / 31 marzo 2020.*

²³³ Circ. INPS n. 52/2020. V. anche → *Termini di prescrizione dei contributi previdenziali.*

²³⁴ Sulle attività finalizzate ad evitare, in tale periodo, la prescrizione v. circ. INPS n. 64/2020 e nota INL 3 giugno 2020.

²³⁵ La sospensione decorre dal 21 febbraio 2020, per i soggetti che a quella data avevano la residenza, ovvero la sede legale o operativa nel territorio dei comuni individuati dell'Allegati 1 al d.p.c.m. ministri 1° marzo 2020 (co. 2-bis). La disposizione, introdotta con la legge di conversione, "recupera" la misura già prevista dall'art. 2, d.l. n. 9/2020 (circ. INPS n. 37/2020), non convertito, ma i cui effetti sono stati fatti salvi dalla stessa l. n. 27.

²³⁶ V. anche → *Pignoramenti su stipendi e pensioni.*

²³⁷ Le verifiche sono dunque prive di effetto, se alla data dell'entrata in vigore del d.l. n. 34/2020 l'agente della riscossione non ha notificato l'atto di pignoramento, ex art. 72, d.p.r. n. 602/1973: mess. INPS n. 2255/2020.

²³⁸ Circ. INPS nn. 52 e 64/2020; nota INL n. 2211/2020.

TERMINI DI DECADENZA E PRESCRIZIONE RELATIVI ALLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

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

Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative (art. 34, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

L'art. 34, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, 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» (co. 1);
- i termini di prescrizione «per le medesime materie» (co. 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 di decadenza sostanziale ex art. 47, d.p.r. n. 639/1970²³⁹.

Sono sospesi anche i termini connessi: alla fruizione del Reddito e della Pensione di cittadinanza e del Reddito di inclusione²⁴⁰, alle prestazioni del Fondo di garanzia²⁴¹.

Accanto a tale norma di carattere generale, tuttavia, coesistono – e quindi vanno, in linea di principio, considerate prevalenti nei rispettivi ambiti di applicazione – le ulteriori disposizioni specificamente riferite alle discipline della → *Disoccupazione* e ai → *Termini di decadenza e prescrizione per le prestazioni INAIL*.

Decadenza e prescrizione relative alle prestazioni INAIL (art. 42, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020)

Per il periodo 23 febbraio / 1° giugno 2020, l'art 42, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020, 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» in tale periodo.

TERMINI DI PRESCRIZIONE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Le numerose disposizioni che differiscono i → *Termini di adempimento e pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali* automaticamente determinano, ai sensi dell'art. 2935 c.c., anche il differimento del *dies a quo* dei relativi termini prescrizionali.

L'art. 37, co. 2, d.l. n. 18 conv. l. n. 27/2020, introduce tuttavia, per il periodo dal 23 febbraio al 30 giugno 2020, e dunque per un totale di 129 giorni²⁴², anche una sospensione dei termini di cui all'art. 3, co. 9, l. n. 335/1995, avente carattere generale, e dunque applicabile, indistintamente, a tutte le «contribuzioni di previdenza e assistenza ob-

²³⁹ Circ. INPS n. 50/2020 cui si rinvia per l'individuazione di alcune delle fattispecie interessate. In realtà, poiché quello previsto dal suddetto art. 47 è un termine previsto per la presentazione della domanda giudiziaria, sembra più corretto ritenere applicabile la sospensione prevista dall'art. 83, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 (v. → *Processo civile – Cause di lavoro e previdenza*). In tal senso lo stesso Istituto si è espresso, per il termine di decadenza semestrale previsto per il deposito del ricorso in materia di invalidità civile ex art. 42, d.l. n. 269/2003: mess. INPS n. 2097/2020.

²⁴⁰ Mess. INPS n. 1608/2020.

²⁴¹ Mess. INPS n. 1627/2020.

²⁴² Circ. INPS n. 64/2020.

bligatoria», ivi comprese quelle dovute per periodi pregressi, per le quali, in tale lasso di tempo, il termine prescrizione sia ancora pendente²⁴³.

VIGILANZA E CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

Contrasto all'immigrazione e al lavoro irregolare

Per contrastare la permanenza di stranieri irregolari in condizioni inadeguate a garantire il rispetto delle necessarie condizioni igienico-sanitarie, le competenti Amministrazioni dello Stato e le Regioni sono chiamate ad adottare, anche mediante implementazione delle misure previste dal Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022, «soluzioni e misure urgenti idonee a garantire la salubrità e la sicurezza delle condizioni alloggiative, nonché ulteriori interventi di contrasto del lavoro irregolare e del fenomeno del caporalato». A tal fine, il Tavolo operativo istituito ex art. 25-quater, d.l. n. 119/2018, conv. l. n. 136/2018 – nel frattempo integrato con i rappresentanti «dell'Autorità politica delegata per la coesione territoriale, nonché dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità» – può avvalersi, senza maggiori oneri per la finanza pubblica, del supporto della Protezione civile e della Croce Rossa Italiana (art. 103, co. 20-21, d.l. n. 34/2020).

Vigilanza sulle condizioni di lavoro nella fase di riavvio delle attività produttive

In via eccezionale, stante la necessità di contrastare la diffusione del virus COVID-19 mediante una tempestiva attività di verifica delle misure di prevenzione adottate nei luoghi di lavoro nella fase di riavvio delle attività, l'art. 100, d.l. n. 34/2020, consente al Ministro del lavoro di avvalersi in via diretta, sino al 31 dicembre 2020, oltre che dell'Ispettorato nazionale del lavoro²⁴⁴, anche del Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro e delle sue «articolazioni dipendenti».

VOLONTARIATO

Per la durata dello → *Stato di emergenza* non trova applicazione l'art. 7, co. 5, l. n. 117/2017, che dispone l'incompatibilità della qualità di volontario con ogni forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto retribuito con l'ente (art. 2-septies d.l. n. 18/2020).

L'art. 35-bis, d.l. n. 18, conv. l. n. 27/2020 eleva a 180 giorni il periodo nel quale, ai sensi dell'art. 39, co. 1 e 2, d.lgs. n. 1/2018, il datore di lavoro è tenuto a consentire ai dipendenti di operare quali volontari della Protezione civile, con mantenimento del posto di lavoro, del trattamento economico e previdenziale, e con copertura assicurativa ex art. 18, d.lgs. n. 177/2017.

Per le attività di volontariato svolte nei mesi di marzo e aprile 2020, ai lavoratori autonomi che, in ottemperanza alle misure adottate allo scopo di contrastare la diffusione del virus, dichiarano di non aver svolto attività lavorativa, e percepiscono le indennità di cui all'art. 84, co. 1, d.l. n. 34/2020, o agli artt. 27, 28, 29 e 30, d.l. n. 18/2020²⁴⁵, non viene riconosciuto il rimborso giornaliero previsto dall'art. 39, co. 5, d.lgs. n. 1/2018, per i volontari che svolgono attività di protezione civile (art. 15, d.l. n. 34/2020).

²⁴³ Il tenore letterale della disposizione e della rubrica dell'articolo (quest'ultima modificata dalla legge di conversione) conferma tale carattere di generalità, e porta ad escludere la possibilità di riferire la norma ai soli contributi dovuti per i lavoratori domestici, ai quali è invece dedicato il co. 1 (→ *Termini di adempimento e pagamento dei contributi previdenziali. H) Contributi per i lavoratori domestici*).

²⁴⁴ Sulla facoltà dell'Ispettorato di noleggiare autovetture per lo svolgimento dell'attività di vigilanza, v. l'art. 96 dello stesso decreto n. 34.

²⁴⁵ → *Indennità a sostegno di varie categorie di lavoratori per i mesi di marzo 2020 e successivi*.