



LE MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE PREVISTE DAL DECRETO “CURA ITALIA”

In data 17 marzo 2020, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, che introduce misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (c.d. Decreto “Cura Italia”, di seguito anche il “Decreto”).

Uno dei fronti sui quali più incisivamente interviene il Decreto è quello del sostegno all'occupazione e ai lavoratori per la difesa del lavoro e del reddito.

Di seguito una sintetica esposizione dei contenuti delle principali disposizioni del Decreto, integrate con le misure del Decreto interministeriale del 28 marzo 2020 e della Circolare INPS n. 47 del 28 marzo 2020, inerenti ai suddetti profili.

ESTENSIONE DELLE MISURE SPECIALI IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

1. TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E ASSEGNO ORDINARIO (art. 19 del Decreto)

Il Decreto prevede la **possibilità di presentazione di domanda per il trattamento ordinario di integrazione salariale o assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”**.

Il Decreto prevede agevolazioni di considerevole portata, in deroga al D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, i cui tratti salienti sono riportati di seguito.

A chi si applica.

Posso accedere allo strumento i **datori di lavoro che nell'anno 2020 prevedano una sospensione o riduzione della attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** e che rientrino in una delle seguenti categorie:

- datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria;
- datori iscritti al Fondo di Integrazione Salariale, con più di 5 dipendenti;
- datori iscritti ai Fondi solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148;
- datori iscritti ai Fondi alternativi di cui all'art. 27 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148;
- datori iscritti ai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino Alto Adige.

Sono beneficiari tutti i lavoratori che **erano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del 23 febbraio 2020 e non è richiesta un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda**¹.

L'INPS ha precisato che **l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa** all'eventuale accoglimento dell'istanza di CIGO o assegno ordinario.

Come ribadito dalla Circolare INPS n. 47/2020, il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

Durata e limiti temporali. Assenza di verifica dei requisiti causali.

La domanda può coprire periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020, entro il limite della **durata massima di nove settimane** e, comunque, entro il mese di agosto 2020.

L'INPS ha altresì precisato che il trattamento di integrazione salariale previsto ai sensi del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 con riferimento a determinate aree del paese si aggiunge al trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario previsto dal Decreto. A tal fine, è requisito necessario che non si verifichi una sovrapposizione temporale fra le due misure o che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti.

Presentazione della domanda. Assenza di verifica dei requisiti causali.

¹ L'INPS ha precisato che ai fini della sussistenza di tale requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.



La domanda deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e **non è soggetta alla verifica dei requisiti causali, normalmente prevista**. Pertanto, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari con l'indicazione della causale "Emergenza nazionale Covid-19".

La fase di informazione, consultazione ed eventuale esame congiunto.

I datori di lavoro che presentano la domanda hanno comunque l'obbligo di **informazione, la consultazione e l'esame congiunto, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva** ².

Effetti ai fini della durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale previsti.

I **periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** non sono conteggiati ai fini dei limiti di durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale e delle prestazioni dei fondi di solidarietà, previsti dalla normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Pertanto, tali periodi non saranno considerati **ai fini delle successive richieste**.

Tetto aziendale e contribuzione addizionale.

Limitatamente all'anno 2020, all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale, rappresentato da un ammontare pari a dieci volte i contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro.

Inoltre, non dovrà essere corrisposta alcuna contribuzione aggiuntiva per conseguenza dell'utilizzo degli strumenti, in deroga alla disciplina ordinaria prevista dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

Assegno ordinario: beneficiari e modalità di erogazione.

L'**assegno ordinario** è concesso per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai **lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti**.

Inoltre, dietro istanza del datore di lavoro, tale trattamento **può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS**. Le medesime modalità si applicano anche per le erogazioni dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi e dei fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige.

2. TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA (art. 20 del Decreto)

A chi si applica.

La disposizione **si applica ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria che al 23 febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario** e per i quali è dunque prevista la possibilità di richiedere la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per un periodo non superiore a nove settimane.

Condizioni ed effetti della concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale.

La **concessione** del trattamento ordinario di integrazione salariale determina la sospensione della cassa integrazione guadagni straordinaria già in corso. Lo strumento previsto per l'emergenza da Covid-19 può riguardare anche i medesimi lavoratori già compresi nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie, con riduzione fino al 100% dell'orario di lavoro.

Gli effetti ai fini della durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale previsti.

² Pur restando fermo il riferito obbligo, si noti che in ragione della deroga all'art. 14 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 non si rende necessario allegare alla domanda l'informativa sindacale né il verbale dell'eventuale successivo esame congiunto.



I **periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** non sono conteggiati ai fini dei limiti di durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale previsti dalla normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Pertanto, tali periodi non saranno considerati **ai fini delle successive richieste**.

Contribuzione addizionale.

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, non dovrà essere corrisposta alcuna contribuzione aggiuntiva per conseguenza dell'utilizzo dello strumento.

3. TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO PER I DATORI DI LAVORO CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO (art. 21 del Decreto)

A chi si applica.

La disposizione si applica ai datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, che al 23 febbraio 2020 avevano in corso un assegno di solidarietà e per i quali è dunque prevista la possibilità di presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per un periodo non superiore a nove settimane.

Condizioni ed effetti della concessione del trattamento di assegno ordinario.

La concessione del trattamento ordinario:

- determina la sospensione dell'assegno di solidarietà già in corso, che viene dunque sostituito;
- può riguardare anche i medesimi lavoratori compresi nell'ambito di applicazione dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

Gli effetti ai fini della durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale previsti.

I **periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** non sono conteggiati ai fini dei limiti di durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale e delle prestazioni del fondo di integrazione salariale, previsti dalla normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (nello specifico, i limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dall'articolo 29, comma 3, del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148). Pertanto, tali periodi risultano **neutralizzati ai fini delle successive richieste**.

La formulazione della disposizione pone più di un dubbio interpretativo e s attende un chiarimento

Contribuzione addizionale.

Limitatamente ai periodi di assegno ordinario concesso per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, non dovrà essere corrisposta alcuna contribuzione aggiuntiva per conseguenza dell'utilizzo dello strumento.

4. NUOVE DISPOSIZIONI PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (art. 22 del Decreto)

A chi si applica.

La disposizione si applica ai **datori di lavoro del settore privato, indipendentemente dal numero di dipendenti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario**. Nello specifico, potranno accedere alla prestazione in parola anche le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale "COVID-19 nazionale".

Sono esclusi i datori di lavoro domestici.

Come per la CIGO e l'assegno ordinario, l'eventuale presenza di ferie pregresse ancora da fruire dai lavoratori interessati non è ostativa all'accoglimento dell'istanza.



La procedura.

Ai fini del **riconoscimento di trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga** è necessario un **previo accordo, che può essere concluso anche in via telematica, fra le Regioni e Province Autonome e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.**

Le modalità applicative, ivi incluso quanto correlato a procedure di informazione, consultazione ed eventuale esame congiunto, sono stabilite dalle singole Regioni ai cui provvedimenti è necessario fare riferimento.

Nessun **accordo ulteriore è richiesto per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti.**

I trattamenti in questione sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione.

Con riferimento a datori di lavoro c.d. plurilocalizzati, quindi con più unità produttive site in cinque o più Regioni o Province autonome, la prestazione è concessa con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

In considerazione della prevista ampia adesione alla misura di sostegno, si sottolinea che la relativa efficacia è subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa.

Il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

La durata del trattamento di cassa integrazione salariale in deroga.

Il trattamento di cassa integrazione salariale in deroga è previsto per la **durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.** Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

L'INPS ha altresì precisato che il trattamento di integrazione salariale previsto ai sensi del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 con riferimento a determinate aree del paese si aggiunge al trattamento di cassa integrazione salariale in deroga previsto dal Decreto. A tal fine, è requisito necessario che non si verifichi una sovrapposizione temporale fra le due misure o che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti.

* * *

NORME SPECIALI IN MATERIA DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DI SOSTEGNO AI LAVORATORI

1. CONGEDO PER EMERGENZA COVID-19 E INDENNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO, I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA E I LAVORATORI AUTONOMI (art. 23 del Decreto)

Congedo retribuito per genitori

I **lavoratori genitori di figli di età non superiore ai 12 anni** (inclusi i **genitori affidatari**) hanno diritto, per conseguenza della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, a un congedo **riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori**, per un **totale complessivo di quindici giorni**.

Il congedo può essere fatto valere, anche con efficacia retroattiva dal 5 marzo 2020.

In ogni caso, **il limite di età previsto non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Il congedo inoltre è

- è subordinato alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- prevede il riconoscimento di una **indennità pari al 50 per cento della retribuzione**. I periodi in questione sono coperti da **contribuzione figurativa**;
- si sostituisce **agli eventuali periodi di congedo parentale** fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, con diritto alla corrispondente indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.



Congedo non retribuito per genitori

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore - hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Congedo per emergenza COVID-19 per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità per ciascuna giornata indennizzabile.

Congedo per emergenza COVID-19 per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

I genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo per il quale è riconosciuta una indennità commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Le modalità operative

Le modalità operative per accedere al congedo per emergenza COVID-19 ovvero al bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting sono stabilite dall'INPS.

Per i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico l'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Bonus baby-sitter

I beneficiari del congedo retribuito possono, in alternativa allo stesso, richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di E. 600,00³, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

Tale bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

2. ESTENSIONE DELLA DURATA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33, LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104 (art. 24 del Decreto)

Per i lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della l. 5 febbraio 1992, n. 104 il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

3. MISURE URGENTI PER LA TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO (art. 26 del Decreto)

Lavoratori del settore privato.

³ Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, nonché dipendenti dalla Polizia di Stato, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età è invece previsto nel limite massimo complessivo di 1000,00 euro.



In relazione ai lavoratori del settore privato **il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva:**

- è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento;
- non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Con riferimento ai suddetti periodi, il medico curante è tenuto a redigere il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi prima dell'entrata in vigore del Decreto.

Altri casi disciplinati dal Decreto.

In relazione ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio** prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

Con riferimento ai suddetti periodi, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore del Decreto.

4. INDENNITÀ RICONOSCIUTA A FAVORE DI PROFESSIONISTI, LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA, LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALLE GESTIONI SPECIALI DELL'AGO, LAVORATORI DIPENDENTI STAGIONALI DEL SETTORE TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI E LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLO, LAVORATORI ISCRITTI AL FONDO PENSIONI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO E LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONISTI ISCRITTI ALLE CASSE DI PREVIDENZA PRIVATE (artt. 27, 28, 29, 30, 31, 38 e 44 del Decreto)

Il Decreto prevede il riconoscimento di una indennità, prevista per il mese di marzo, per un ammontare pari ad E. 600,00 a favore di:

- **liberi professionisti titolari di Partita IVA** attiva alla data del 23 febbraio 2020, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- **lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi al 23 febbraio 2020, iscritti alla Gestione separata**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- **lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Agò**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- **operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione**, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo;
- **lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo**, con almeno 30 contributi giornalieri, versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione.

È previsto inoltre che le indennità:

- non costituiscono reddito da lavoro;
- non sono cumulabili fra loro;
- non sono riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44 del Decreto, in data 28 marzo 2020, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, ha firmato il decreto interministeriale che ha esteso il



diritto al riconoscimento dell'indennità di E. 600,00 per il mese di marzo anche ai **lavoratori autonomi e professionisti iscritti alle Casse di Previdenza private**⁴. In particolare, l'importo verrà riconosciuto a:

- lavoratori che abbiano percepito, nell'anno di imposta 2018, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro la cui attività sia stata limitata dai provvedimenti restrittivi emanati in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- lavoratori che abbiano percepito nell'anno di imposta 2018, un reddito complessivo compreso tra 35.000 euro e 50.000 euro e abbiano cessato o ridotto o sospeso la loro attività autonoma o libero-professionale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 di almeno il 33% nel primo trimestre 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019⁵.

5. PROROGA DEI TERMINI IN MATERIA DI DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE NASPI E DIS-COLL (art. 33 del Decreto)

Il Decreto ha ampliato – ai fini di agevolare le richieste – **i termini di decadenza per la presentazione delle domande di disoccupazione NASpi e DIS-COLL da sessantotto a centoventi giorni, per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020.**

Inoltre, per le domande presentate oltre il termine ordinario viene fatta salva la decorrenza della prestazione dal 68 giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

6. PROROGA TERMINI DECADENZIALI IN MATERIA PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE (art. 34 del Decreto)

A decorrere dal 23 febbraio 2020 sino al 1° giugno 2020, sono **sospesi di diritto i termini di decadenza e prescrizione relativi alle «prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL».**

7. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE (art. 39 del Decreto)

L'art. 39 del Decreto introduce le seguenti **ulteriori misure in materia di lavoro agile**⁶:

- fino al 30 aprile 2020, **i lavoratori con disabilità o che abbiano nel nucleo una persona con disabilità hanno diritto a svolgere la propria prestazione in smart-working**, a condizione che tale modalità di lavoro sia «*compatibile con le caratteristiche della prestazione*»;
- **ai lavoratori privati con «gravi e comprovate patologie» viene riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.**

8. CONTRIBUTI ALLE IMPRESE PER LA SICUREZZA E POTENZIAMENTO DEI PRESIDII SANITARI (art. 43 del Decreto)

È previsto un **contributo INAIL** dall'importo pari a cinquanta milioni di euro erogato da Invitalia **ai datori di lavoro privati per l'acquisto di «dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale».**

⁴ Sul punto segnaliamo che tale decreto interministeriale ha individuato in 200 milioni di euro per l'anno 2020 la quota parte del limite di spesa del Fondo di cui dell'art. 44, comma 1 del Decreto, destinato al sostegno del reddito dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria. Inoltre, si segnala che le domande per l'ottenimento dell'indennità di cui al presente decreto vanno presentate da professionisti e lavoratori autonomi dal 1° aprile 2020 agli enti di previdenza cui sono obbligatoriamente iscritti che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio.

⁵ Sul punto segnaliamo che, ai fini del citato decreto interministeriale si intende: *a)* per cessazione dell'attività: la chiusura della partita IVA, nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 marzo 2020; *b)* per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: una comprovata riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività.

⁶ Sul punto, segnaliamo che, nell'intento di privilegiare il ricorso allo *smart working*, il DPCM del 1° marzo 2020 ha previsto per l'intero territorio nazionale la possibilità per i datori di lavoro, fino al 31 luglio 2020, di ricorrere immediatamente allo *smart working*, pur in assenza di accordo individuale con il lavoratore, fermo restando l'obbligo di rendere – anche in via telematica ed anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL *on line* – l'informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro.



9. SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI (art. 46 del Decreto)

Nell'ottica di sostenere i livelli occupazionali, la disposizione in questione impone ai datori di lavoro le seguenti **rilevanti misure in materia di licenziamenti "economici", operanti nei 60 giorni decorrenti dall'entrata in vigore del Decreto:**

- **sospensione delle procedure di licenziamento collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020** (ovvero dal 24 febbraio in poi);
- **divieto di avviare nuove procedure di licenziamento collettivo ex artt. 4, 5 e 24 L. n. 223/91;**
- **divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. n. 604/1966**, riguardante anche i licenziamenti non collegati all'emergenza COVID-19 indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza (seppur la disposizione taccia sul punto, alla luce della finalità perseguita della stessa si ritiene ragionevolmente ed in ottica cautelativa che siano sospese anche le procedure avviate ai sensi dell'art. 7, L. n. 604/1966 ed oggi tutt'ora in corso, con conseguente necessità per i datori di lavoro che si trovino in una tale condizione di gestire gli esuberanti, facendo ricorso, ad esempio, agli ammortizzatori sociali).

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legge sarà, dunque, possibile procedere solo con licenziamenti non rientranti nel campo di applicazione del divieto e, quindi, licenziare per giustificato motivo soggettivo, giusta causa, mancato superamento del periodo di prova e, in considerazione del rinvio normativo contenuto nella norma, per superamento del periodo di comporta.

10. PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (art. 63 del Decreto)

Ai titolari di redditi di lavoro dipendente, che possiedono un reddito da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro, spetta la corresponsione, nel mese di aprile 2020, di un premio per il mese di marzo 2020 - che non concorre alla formazione del reddito - pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti "nella propria sede di lavoro" nel predetto mese. Tale somma viene anticipata dal datore di lavoro e poi compensata nel pagamento delle imposte e contributi previdenziali secondo la procedura indicata.

11. NUOVE MISURE URGENTI PER CONTRASTARE L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 E CONTENERNE GLI EFFETTI IN MATERIA DI GIUSTIZIA CIVILE, PENALE, TRIBUTARIA E MILITARE (art. 83 del Decreto)

E' disposto il **rinvio d'ufficio delle udienze in tutti i procedimenti civili e penali** - salve specifiche eccezioni indicate - in calendario **dal 9 marzo fino al 15 aprile 2020** e la **sospensione** - per il medesimo periodo di tempo - **dei termini processuali**.

Avv. Michele Bignami

Head of Employment and Industrial Relations Department

NCTM - Studio Legale
Via Agnello, 12
20121 Milano

+3902725511

Michele.bignami@nctm.it