

L'EVOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ALLA LUCE DEL RECENTE D.L. 17 MARZO 2020 N. 18 e DEGLI ULTIMI CHIARIMENTI INPS

di ANDREA ANDREOLI

Prefazione

Il presente contributo si prefigge l'obiettivo di fornire a datori di lavoro, professionisti del settore risorse umane e, più in generale, a chiunque desideri approfondire le rilevanti innovazioni, introdotte dal recente **D.L. 17 marzo 2020 n. 18**, una panoramica, il più possibile chiara ed accessibile, delle principali misure introdotte in ambito giuslavoristico e previdenziale.

Nel dar seguito alla presente trattazione è doveroso precisare che il presente articolo, redatto senza pretesa alcuna di esaustività, fa seguito a ulteriori due contributi, alla cui lettura si rimanda, dedicati, rispettivamente: al tema del Protocollo d'intesa 14 marzo 2020, concluso dalle parti sociali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; e all'ulteriore *memorandum* del 15 marzo 2020, contenente talune anticipazioni del Decreto legge in esame¹.

1. La struttura del d.l. 17 marzo 2020 n. 18.

Per quanto il presente contributo risulti destinato, in via esclusiva, alla trattazione delle sole misure giuslavoristiche, messe in campo dal Govern, è opportuno dare conto della trama sistematica, sottesa all'Allegato I al Decreto in esame, al fine di meglio comprenderne natura e finalità.

L'Allegato I al Decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, come anticipato dal Ministro del Tesoro, Roberto Gualtieri, è strutturato in 5 diversi titoli, dedicati, rispettivamente a:

¹ Contributo redatto sulla scorta dei contenuti della Conferenza Convocata, in data 16 marzo 2020, a Palazzo Chigi dal Presidente del Consiglio dei Ministri, con la partecipazione del Ministro del Tesoro e del Ministro del Lavoro, al cui contenuto si rimanda integralmente.

1. Misure di potenziamento del sistema sanitario nazionale (Artt. 1-18)²;
2. Misure a sostegno del lavoro (Artt. 19-48);
3. Misure a sostegno della liquidità (Artt. 49-59)³;
4. Misure a sostegno della liquidità di famiglie e imprese (Artt. 60-71)⁴

² Trattasi di una manovra economica di investimento, volta a supportare il Servizio sanitario nazionale, comprendente una serie di disposizioni temporanee ed emergenziali, tra cui spiccano: il reclutamento straordinario di personale, mediante il ricorso a forme contrattuali flessibili, e le misure volte al procacciamento di dispositivi di protezione.

³ A supporto di imprese e professionisti sono stati introdotti una serie di incentivi, sostegni finanziari e accessi agevolati a fondi di solidarietà, tra cui il Fondo di solidarietà cd. “Gasparini” per la sospensione, fino a 9 mesi, delle rate dei mutui sull’acquisto di prima casa, da parte di lavoratori autonomi e liberi professionisti che certifichino, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione e atto di notorietà, una perdita di fattura, dal 21 febbraio 2020, superiore al 33,3%, rispetto a quella registrata nel precedente esercizio 2019, quale conseguenza della chiusura della propria attività, ovvero dell’adozione delle di contenimento e contrasto alla diffusione del virus Covid-19. Importante precisare che l’accesso a tale fondo di solidarietà è momentaneamente libero, non essendo condizionato all’allegazione alla domanda del modello di situazione reddituale ISEE.

⁴ Contenente una serie di misure a supporto dei nuclei famigliari, tra cui il differimento dei termini, scaduti il 16 marzo 2020, per i versamenti alle P.A. di contributi previdenziali ed assistenziali, nonché di premi per l’assicurazione obbligatoria, al 20 marzo 2020. Altra importante, quanto attesa misura, è l’introduzione di un premio una tantum, del valore complessivo massimo di € 100,00, a tutti quei lavoratori dipendenti che abbiano prestato attività lavorativa durante il mese di marzo 2020. L’importo, il quale non concorre alla costituzione del reddito imponibile, viene anticipato, dal datore di lavoro, già con la busta paga del mese di aprile 2020. Condizione per l’erogazione del premio, proporzionato ai giorni di lavoro prestati presso la propria sede di lavoro dal singolo dipendente, è il possesso di un reddito annuo inferiore a € 40.000,00. Ulteriori misure incentivanti, contenute nel Titolo IV dell’Allegato I, sono: l’anticipato credito d’imposta, riconosciuto, in compensazione, agli imprenditori esercenti piccoli negozi e botteghe, nella pari al 60% del canone di locazione convenuto per il mese di marzo 2020. Va segnalate, tra le altre misure, la sospensione, nel periodo compreso tra l’8 marzo 2020 e il 31 maggio 2020, dei termini previsti per attività di liquidazione, controllo, accertamento e riscossione da parte degli uffici degli enti impositori. Parimenti sospesi dall’8 marzo 2020 al 31 maggio 2020, sono sospesi i termini di pagamento di cartelle esattoriali, emesse dagli agenti di riscossione. Tali pagamenti, si badi bene, non sono abbuonati ai contribuenti ma vengono, unicamente, posticipati, dovendo essere versati dagli stessi, entro il 31 giugno 2020, in un’unica soluzione. Nessun rimborso è accordato a chi abbia già provveduto a tali adempimenti.

5. Ulteriori misure urgenti, dedicati a specifici settori economici⁵ (Artt. 71 e ss.).

Il decreto in esame si presenta, pertanto, all'interprete come un corpo normativo estremamente vario, nell'ambito del quale sono confluite una pluralità di disposizioni di diversa natura, accumulate tra loro dall'emergenze che il nostro Paese si trova affrontare in queste settimane di sensibili cambiamenti. Da qui la scelta di fare ricorso per l'introduzione delle seguenti misure ad strumento normativo estremamente flessibile, qual è decreto legge, con conseguente postdatazione di qualsiasi valutazione, inerente la stabilità delle previsioni in esame, al successivo adempimento della conversione in legge del decreto, preceduta, come annunciato, dall'emanazione di un ulteriore decreto legge, atteso non più tardi della fine del prossimo mese.

2. Ammortizzatori sociali.

Entrando nel vivo della presente trattazione, il Titolo II del Decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 affronta, agli artt. 18 e s.s., l'atteso tema degli **ammortizzatori sociali**, in relazione ai quali, invero, il Governo aveva già avuto modo di legiferare, in occasione del recente Decreto legge n. 9 del 2 marzo 2020⁶. In tale occasione, l'Esecutivo ha apportato una notevole semplificazione alle procedure di accesso agli strumenti di integrazioni salariali, a beneficio di tutte quelle imprese aventi sede nelle aree interessate dalle iniziali restrizioni⁷.

La distinzione tra precedenti aree soggette a restrizioni e la restante parte del territorio italiano, resta determinante in ambito ammortizzatori sociali, posto che: l'accesso alla Cassa integrazione in Deroga, per tutte le imprese aventi sede nelle ex

⁵ In tale titolo sono previste disposizioni speciali per garantire la funzionalità dei servizi prestati da Forze armate, Forze di polizia, Vigili del fuoco, personale di carriera prefettizia e del Ministero degli interni. Tra le altre misure vi sono quelle dedicate al settore pesca, al trasporto aereo e alla sanificazioni degli edifici scolastici.

⁶ Artt 13 e s.s. DL 2 marzo 2020 n. 9, convertito in legge, per la cui trattazione si rimanda all'allego estratto di un contributo precedente pubblicato.

⁷ Nello specifico il riferimento è alle ex "zone rosse" dei Comuni di Codogno, Casalpusterlengo, Castelegerundo, Castiglione D'Adda, Bertonico, Somaglia, Terranova Passerini, Maleo, Fombio, San Fiornano e Vò, nonché alle allora "zone gialle", comprendenti i restanti comuni delle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna.

“zone gialle e rosse”, resta disciplinata dagli artt. 13 e s.s. del D.L. 2 marzo 2020 n. 9, così come previsto dall’art 22 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, mentre le restanti previsioni introdotte da quest’ultimo articolo concernono i soli operatori economici, aventi sede nei restanti comuni del territorio italiano.

L’art 19 del D.L. 16 marzo 2020, in prima battuta, disciplina l’accesso ai trattamenti di integrazione salariale da parte dei datori di lavoratori operanti nei settori produttivi di competenza della **Cassa integrazione ordinaria**⁸. Nello specifico, a vantaggio dei dipendenti di imprese dei settori di competenza della Cassa integrazione ordinaria, il Governo ha previsto un intervento di integrazione salariale in misura pari all’80% della retribuzione relativa alle ore di lavoro non prestate, sino al concorso di un tetto massimo di 40 ore settimanali e nel rispetto delle soglie indicate dalla recente circolare INPS n. 20 del 10 febbraio 2020⁹.

L’accesso a tale strumento è esteso, senza preclusione alcuna di anzianità¹⁰, a tutti i lavoratori dipendenti dell’impresa, compresi apprendisti, che risultino in servizio al 23 febbraio 2020, e risulta circoscritto ad una durata iniziale di 9 settimane, con possibilità di presentare la relativa domanda, corredata dalla causale “*emergenza COVID-19*”, entro il 31 luglio 2020. È bene, tuttavia, precisare, a scanso di equivoci, che lo stesso art 19, al successivo comma 9, precisa che: le prestazioni di sostegno al reddito (Cassa integrazione ordinaria e Fondi di integrazione salariale) sono erogate sino al concorso della somma massima,

⁸ Ex art 10 comma 1 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, sono destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinaria, tra gli altri, i lavoratori di società del settore industriale, ivi comprese le cooperative di produzione e lavoro, nonché le imprese manifatturiere, del settore edile, escavazione, lapideo, forestale e boschivo, dei trasporti, estrattivo, di installazione di impianti di produzione e distribuzione di energia, acqua e gas.

⁹ Con la circolare n. 20 del 10 febbraio 2020, l’INPS ha fissato le soglie massime di integrazione salariale ordinaria, ammontante a € 939,89 netti, a fronte di redditi lordi inferiori ad € 2.159,48 mensili, ovvero €1.129,76 netti, a fronte di redditi mensili superiori alla predetta soglia di € 2.159,48 lordi mensili.

¹⁰ L’art 1 comma 2 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148 condiziona l’accesso alla Cassa integrazione ordinaria ai soli lavoratori dipendenti, i quali possano vantare un’anzianità di servizio di almeno 90 giorni, presso l’unità produttiva, per cui è stata chiesta la concessione dell’ammortizzatore. Tale limite è stato espressamente derogato per la presente procedura dall’art 19 comma 8 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

stanziata, di € 1.347,2 milioni, al concorso, anche prospettico, della quale l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande inoltrate dagli operatori economici.

Una seconda tipologia di ammortizzatore sociale, per il quale il Governo ha previsto una procedura d'accesso particolarmente agile, è il **Fondi di integrazione salariale**¹¹, riservato ai lavoratori dipendenti di società che, pur presentando un organico lavorativo superiore alle 5 unità, non rientrano nelle tipologie e classi dimensionali di operatività della CIGO e non aderiscono ad alcun altro fondo di solidarietà bilaterale o alternativo.

L'accesso al trattamento erogato dal Fondo di integrazione salariale, circoscritto, almeno inizialmente, alla durata complessiva di 9 settimane, garantisce ai dipendenti un trattamento pari all'80% della retribuzione di competenza, calcolato con riferimento alle ore di lavoro non prestate, sino al tetto soglia di 40 ore settimanali ed entro i limiti di massimale salariale previsti dall'INPS¹².

Destinatari del trattamento di integrazione salariale sono tutti i lavoratori dipendenti, apprendisti compresi, che risultino dipendenti del datore di lavoro richiedente al 23 febbraio 2020, data a partire dalla quale è possibile posticipare l'intervento del FIS.

Similmente a quanto previsto per la Cassa integrazione ordinaria, l'accesso al trattamento erogato dai Fondi di integrazione salariale non è subordinato ad una specifica anzianità di servizio del lavoratore dipendente¹³.

Terza misura messa in campo dal Governo, anch'essa riprendendo un istituto già noto al nostro ordinamento, è la possibilità di far ricorso a **Fondi di solidarietà bilaterali**, la cui costituzione è obbligatoria¹⁴ per tutti gli imprenditori occupanti

¹¹ La disciplina ordinaria del fondo di integrazione salariale è rinvenibile all'art 29 del Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, in più parti derogato dal disposto dell'art 19 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

¹²

¹³ Anche per l'accesso al trattamento retributivo, erogato dal fondo di integrazione salariale, è prevista, dalla disciplina ordinaria, un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva di riferimento.

¹⁴ Art 26 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148. Per il settore dell'artigianato e della somministrazione lavoro l'art 27 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148 prevede la possibile costituzione di Fondi di solidarietà alternativi.

mediamente più di 5 addetti, operanti in un settore non coperto dalla Cassa integrazione ordinaria.

Il Governo, per i Fondi di solidarietà ha previsto una procedura d'accesso non dissimile da quella della Cassa integrazione ordinaria e dei Fondo di integrazione salariale, i quali, peraltro, costituiscono uno, benché non l'unico¹⁵, fondo di solidarietà bilaterale..

La procedura di accesso alla Cassa integrazione ordinaria, al Fondo di integrazione salariale e ai Fondi di solidarietà, ad ogni modo, è stata resa, come premesso, maggiormente agile e snella, posticipando taluni adempimenti previsti nell'ordinaria procedura¹⁶ ed rimuovendone altri.

Nello specifico, i datori di lavori che, a fronte dell'emergenza epidemiologica, siano intenzionati a ridurre o sospendere l'attività lavorativa, possono procedere nell'inoltro della domanda di integrazione salariale ordinaria alla sede Inps territorialmente competente, indicando nell'istanza la specifica causale "Covid-19".

La domanda, da presentarsi entro il termine di quattro mesi dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa¹⁷, non prevede la preventiva stipulazione di un accordo sindacale¹⁸, fermo restando l'onere di adempiere

¹⁵ Vi sono, infatti, oltre al FIS, il Fondo poste, il Fondo Credito, il Fondo Assicurativi, il Fondo Trasporto Pubblico e numerosi altri, tra loro accumulati dal settore di riferimento degli operatori economici che vi aderiscono.

¹⁶ L'ordinaria procedura di accesso alla Cassa integrazione ordinaria, in più parti derogata dall'art 19 del D.L. 16 marzo 2020 n. 18, è prevista dall'art 15 del Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148.

¹⁷ È anch'essa una previsione in deroga all'ordinaria procedura di accesso agli ammortizzatori, in quanto l'art 15 comma 2 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148 prevede un termine decadenziale di 15 giorni dall'inizio della sospensione per l'accesso alla CIGO. Per l'accesso al FIS, invece, è previsto che la domanda venga inoltrata dal datore di lavoro non oltre 7 giorni dalla conclusione dell'accordo sindacale, purché l'istanza non venga proposta prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione, o riduzione, dell'attività produttiva e, comunque, non oltre 15 giorni dalla stessa.

¹⁸ Richiesto dall'ordinaria procedura ex art 14 del Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, con conseguente inapplicabilità anche del termine di 25 giorni, ridotto a 10 per le aziende con un organico medio inferiore a 50 dipendenti, previsto per l'esaurimento della fase di consultazione sindacale, ridotto a 10 per le aziende con un organico medio inferiore a 50 dipendenti.

all'informativa sindacale¹⁹, opportunamente differita, dall'art 19 comma 2, ai tre giorni successivi l'inoltro dell'istanza.

Al fine di incentivare il ricorso agli ammortizzatori sociali, il Governo, all'art 19 comma 3 del decreto, ha previsto che i periodi di integrazione salariale ordinaria e di assegno ordinario non concorrano nel calcolo dei limiti di durata massima dei predetti trattamenti, così come previsti dalla normativa ordinaria²⁰.

Durante il periodo di integrazione salariale e assegno ordinario è esclusa l'applicabilità della contribuzione addizionale.

A scanso di equivoci è opportuno precisare che, nel corso dei periodi di fruizione di un trattamento di integrazione salariale, il lavoratore non perde il diritto alla maturazione del proprio Trattamento di fine rapporto, né, tantomeno, alla maturazione dei contributi previdenziali ed assistenziali²¹, i quali vengono figurativamente computati ex art 6 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148.

¹⁹ L'informativa deve essere indirizzata alla RSA, alla RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

²⁰ L'attivazione della Cassa integrazione ordinaria, ex art 12 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, può essere concessa alla medesima società per periodo un massimo di 52 settimane in un biennio mobile. L'integrazione nello specifico è accordata per un periodo massimo di 13 settimane consecutive, prorogabile trimestralmente, sino al concorso, per l'appunto, del limite massimo di 52 settimane in due anni. I Fondi di solidarietà, ex art 26 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, hanno una durata complessiva massima di 13 settimane in un biennio mobile. Per quanto concerne, infine, il Fondo di integrazione salariale, ai sensi dell'art 29 comma 3 Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, l'assegno di integrazione ordinaria non può essere concesso per un periodo superiore a 26 settimane in un biennio mobile. Il termine di godimento del trattamento ordinario di integrazione salariale e di assegno ordinario, di cui all'art 19 del D.L. 16 maggio 2020 n. 18, non concorre neppure al computo del periodo di concorso cumulativo degli ammortizzatori sociali della CIGO e della CIGS, fissato, dall'art 4 comma 1, in 24 mesi in un quinquennio mobile. Tale termine viene esteso, dal successivo comma 2, a 30 mesi (elevati a 36 per il concorso della stipulazione di contratti di solidarietà), in quinquennio mobile, per le sole imprese del settore industriale, artigianale, edile ed affini.

²¹ Periodi sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, nel corso dei quali il lavoratore acceda al trattamento di integrazione salariale ordinario, ovvero all'assegno ordinario, sono riconosciuti come figurativi, ai fini del diritto al riconoscimento della pensione anticipata e di vecchiaia, calcolata sulla base della retribuzione globale di fatto, cui è riferito il trattamento di integrazione salariale.

Gli artt. 20 e 21 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 disciplinano l'eventualità in cui una società, che abbia all'attivo un trattamento di integrazione salariale straordinario²²²³, risulti interessata ad accedere allo strumento della Cassa integrazione ordinaria (art 20), al Fondo di integrazione salariale, ovvero ad un Fondo di solidarietà (art 21), passando, pertanto, da un ammortizzatore sociale all'altro.

In tal caso, il Governo ha previsto che, tali società, possono presentare la relativa istanza all'INPS, anche per i lavoratori coinvolti nella precedente Cassa integrazione straordinaria, accedendo così al trattamento di integrazione ordinaria per un periodo non superiore a 9 settimane.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'operatività della CIGS, previa sospensione degli effetti di quest'ultima.

Il periodo di fruizione dell'integrazione salariale ordinaria, ad ogni modo, non è utilmente conteggiabile per la determinazione delle soglie massime di operatività degli ammortizzatori sociali.

In aggiunta ai trattamenti ordinari di integrazione salariale, il cui accesso è stato notevolmente semplificato dal decreto in esame, un'ulteriore e valido strumento, messo in campo dal Governo con il D.L. 16 marzo 2020 n. 18, è quello della **Cassa integrazione in deroga**, cui possono accedere tutti i datori di

²² L'art 20 del Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148 prevede che: l'ammortizzatore della Cassa integrazione straordinaria risulti accessibile a tutte le imprese che occupino mediamente più di 15 dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti, operando nei settori industriale e artigianale, edile e affini, ferroviario e manutenzione rotabili, vigilanza, imprese del settore agricolo di trasformazione prodotti e relative cooperative, imprese operanti mediante contratti d'appalto di servizi di mensa e ristorazione, ovvero mediante appalti per i servizi di pulizia e igienizzazione. Possono presentare domanda di accesso al trattamento di integrazione salariale straordinaria, altresì, le società, con un organico medio non inferiore alle 50 unità, che esercitino attività commerciali, logistiche, di organizzazione di viaggi turistici. A prescindere dal requisito dimensionale è consentito l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale a imprese operanti nel settore del trasporto aereo e portuale, nonché a partiti e movimenti politici, comprese le relative loro articolazioni.

²³ Per quanto concerne le causali di accesso, il legislatore, all'art 21 del Dlgs. 14 settembre 2015 n. 148, circoscrive l'operatività del trattamento straordinario di integrazione salariale alle fattispecie di: riorganizzazione aziendale, contratto di solidarietà, crisi aziendale, ad esclusione della completa interruzione dell'attività produttiva.

lavoro del settore privato, ai quali non è consentito il ricorso ad altro ammortizzatore.

L'accesso al fondo è, quindi, consentito anche ai datori di lavoro con un solo dipendente²⁴, purché in servizio al 23 febbraio 2020, data a partire della quale l'integrazione salariale può essere attivata. Un importante requisito per l'accesso alla Cassa integrazione in deroga è rappresentato, in ogni caso, dall'onere di smaltimento preventivo di tutte le ferie a credito dei lavoratori coinvolti, non avendo l'art 22 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 introdotto alcuna deroga all'ordinaria normativa sul punto.

Le domande di accesso al beneficio dell'integrazione salariale in deroga devono essere presentate alle Regioni di competenza, le quali hanno il compito di analizzarle ad autorizzarle con decreto per un periodo massimo non superiore alle 9 settimane, trasmettendo successivamente la lista dei beneficiari all'INPS, che si farà carico della loro erogazione.

Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione di competenza del singolo lavoratore, in relazione alle ore di lavoro non prestate, ferma la soglia di 40 ore settimanali e le limitazioni retributive previste nella circolare INPS n. 20 del 10 febbraio 2020.

L'art 22, ad ogni modo, onera Regioni e Province Autonome del compito di concludere, preventivamente, un accordo quadro con le rappresentanze sindacali, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, finalizzato a disciplinare l'accesso all'ammortizzatore sociale da parte dei datori di lavoro, con un organico lavorativo superiore alle 5 unità, individuando le priorità territoriali di intervento²⁵.

Similmente a quanto previsto in materia di Cassa integrazione ordinaria e Fondi di solidarietà, la concessione di un'integrazione salariale non esclude il diritto del lavoratore al riconoscimento dei contributi previdenziali e assistenziali figurativi, nonché al trattamento di fine rapporto per il periodo di operatività della Cassa in deroga.

²⁴ Sono esclusi dall'integrazione salariale in deroga, ex art 22 comma 2 D.L. 16 marzo 2020 n. 18, i lavoratori domestici.

²⁵ L'accordo quadro, in ogni caso, non è richiesto per l'accesso alla Cassa integrazione in deroga da parte di società con un organico lavorativo inferiore, o pari, a 5 dipendenti.

2. Riduzione dell'orario di lavoro

Il Capo II del Titolo II dell'Allegato I disciplina una serie di istituti, introdotti in via emergenziale dal Governo per consentire, in determinate ed eccezionali fattispecie, una riduzione dell'orario lavorativo dei lavoratori dipendenti di società che non hanno sospeso l'attività produttiva.

Prima misura, varata per far fronte a tale eventualità, è l'**introduzione di un congedo parentale** specifico per queste settimane di emergenza, riservato dall'art 23 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, ai soli lavoratori dipendenti del settore privato, i quali risultino genitori di figli di età non superiore agli anni 12²⁶.

La durata del nuovo congedo parentale, operativo dal 5 marzo 2020²⁷, è pari a 15 giorni di astensione dall'attività lavorativa, retribuiti al 50% , fruibili, alternativamente, da entrambi i genitori, fino al concorso del predetto tetto massimo.

La concessione del beneficio, in ogni caso, viene circoscritta, dal comma 4 dell'art 23, ai soli nuclei famigliari in cui nessuno dei due genitori risulti inoccupato, ovvero benefici di uno strumento di integrazione salariale o di un sussidio di disoccupazione.

Eventuali periodi di congedo, fruiti dal genitore in data successiva al 5 marzo 2020, sono convertiti di diritto in congedi parentali e l'indennità retributiva è adeguata a quella prevista dal comma 1 dell'art 23 D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

Il congedo parentale straordinario è operativo, così come previsto dal comma 3 art 23, anche per lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata INPS, ai quali viene riconosciuto il diritto di fruire di un periodo di astensione facoltativa dall'attività lavorativa, pagato al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera prevista dalla legge, in considerazione della tipologia di lavoro svolto.

²⁶ Limite cui si prescinde per i lavoratori i cui figli, iscritti a scuole di ogni ordine o grado, ovvero ospitati in centri assistenziali diurni, risultino affetti da invalidità grave accertata dall'idonea commissione medica.

²⁷ L'estensione del congedo parentale è usufruibile cumulativamente *una tantum*, a far data dal 5 marzo, in attesa di indicazioni di segno contrario nel prossimo decreto legge previsto per aprile.

In alternativa alla richiesta di fruire di un periodo di congedo parentale, l'art 23 comma 8 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, consente al lavoratore, sia esso dipendente o autonomo, di richiedere l'erogazione di un assegno *una tantum*, di importo pari a euro 600,00, destinato all'acquisto di **voucher baby sitter**, direttamente accreditati sul libretto familiare.

Il riconoscimento dei congedi parentali e dei bonus *baby sitter*, ad ogni modo, è subordinato al raggiungimento dell'importo massimo, stanziato dal Governo, di 1.261,1 milioni, al concorso dei quali l'INPS procederà al rigetto delle domande pervenute.

Il bonus *baby sitter*, di cui all'art 23 comma 8, è esteso, dal successivo art 25 comma 3, ai lavoratori dipendenti di strutture del settore sanitario, pubbliche o private accreditate, che ricoprono la qualifica di medici, infermieri, operatori socio sanitari, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica, nonché del personale dei settori sicurezza, difesa e del soccorso pubblico, i quali siano impegnati nel contrasto all'emergenza sanitaria *Covid-19*.

L'entità dell'assegno, in tali fattispecie, è prevista nella somma complessiva di euro 1.000,00, con la precisazione che, la concessione del bonus è comunque è subordinata al concorso dei 30 milioni di euro stanziati dal Governo.

Fermo quanto premesso, il Governo estende la possibilità di chiedere l'**astensione non retribuita dall'attività lavorativa**, a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, laddove risultino genitori di figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni. Il congedo può essere goduto, alternativamente, da entrambi i genitori, purché uno dei due non fruisca di prestazioni di integrazione salariale, ovvero di un trattamento di disoccupazione.

L'art 26 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, ad ogni modo, estende la concessione del congedo parentale speciale, retribuito e non, anche ai dipendenti pubblici, purché uno o entrambi i genitori non risultino beneficiari di analoghi strumenti.

Una seconda misura, messa in campo dal Governo a favore del personale sanitario dipendente di aziende ed enti del comparto sanità, è **l'estensione dei permessi per l'assistenza**

di un familiare disabile ²⁸, la cui durata è ordinariamente sancita, dall'art 33 comma 3 della Legge 15 febbraio 1992 n 104, in tre giorni mensili, coperti da retribuzione figurativa.

L'art 24 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, nello specifico, prevede che il personale sanitario di aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, inseriti nel comparto sanità, potranno beneficiare, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza, di ulteriori 12 giornate di permessi retribuiti per l'assistenza, nei mesi di marzo e aprile 2020, del familiare disabile.

In attesa delle nuove misure che il Governo metterà in campo con il prossimo decreto legge, atteso per il mese di aprile 2020, e delle prossime circolari INSP, è doveroso segnalare i dubbi interpretativi che stanno sorgendo nell'applicazione dell'art 24 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, i quali vertono, in particolare: sull'esatta individuazione dei beneficiari della misura ²⁹, nonché sull'individuazione dell'estensione temporale dei permessi ³⁰.

Ad avviso dello scrivente autore, considerando quanto riferito dal Ministro del Lavoro, l'art 24 del decreto fa riferimento ad un effettivo "incremento" dei permessi ordinariamente previsti per l'assistenza del familiare disabile, i quali verrebbero, pertanto, innalzati, per i mesi di marzo e aprile 2020, a 18 giorni, calcolati, considerando: i 12 giorni di estensione concessi dal decreto, cui

²⁸ L'art 33 comma 3 della Legge 15 febbraio 1992 n. 104 concede al lavoratore dipendente, beneficiario del diritto, la possibilità di usufruire di tre giorni di permessi mensili per l'assistenza del coniuge, di un parente o di un affine, affetto da un handicap accertato, purché la linea di prossimità al richiedente non ecceda il secondo grado, terzo in caso di parente o affine ultra sessantacinquenne, ovvero affetto da patologie invalidanti.

²⁹ In merito all'espressa limitazione, prevista dal comma 2 dell'art 24 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, è plausibile l'emanazione di una circolare successiva da parte dell'INPS, volta ad esplicitare i soggetti che potranno beneficiare concretamente della presente misura.

³⁰ Un ulteriore intervento chiarificatore, auspicabile dal legislatore, concerne la concreta entità dei permessi concessi per l'assistenza del familiare disabile, posto che la proposizione "incrementato di ulteriori 12 giorni nei mesi di marzo e aprile 2020" lascia intendere la volontà di aggiungere alle precedenti 3 giornate di permesso mensili, ulteriori 12 giorni al mese. Quest'interpretazione, tuttavia, diffusa da molti sindacati di categoria sembrerebbe essere lontana dall'intenzione manifestata dal Ministro del Lavoro, Nunzia Gualtieri, nella conferenza stampa di lunedì 16 marzo 2020.

si aggiungono i 6 già a disposizione del beneficiario per il bimestre di riferimento.

Un importante chiarimento viene fornito dall'art 26 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, in merito ai **periodi di tempo trascorsi in quarantena**, con sorveglianza sanitaria attiva o permanenza domiciliare fiduciaria, i quali risultano equiparati, sotto il profilo retributivo e contributivo³¹, ai periodi di malattia, per quanto esclusi dal calcolo del periodo di comparto.

Con specifico riferimento a i periodi passati in quarantena, con sorveglianza sanitaria attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria, trascorsi da persone immunodepresse, o soggette a terapie oncologiche o salvavita, le assenze sono equiparate ai periodi di ricovero ospedaliero e, come tali, esclusi anch'essi dal comparto.

A far data dal 17 marzo 2020³², peraltro, l'equiparazione dell'assenza per quarantena con le ordinarie assenze per malattia è subordinata all'inoltro di una certificazione medica, corredata dagli estremi del provvedimento che ha disposto la misura restrittiva. Tale formalità non è richiesta nel caso di lavoratori assenti per accertata positività al virus *Covid-19*, risultando sufficiente, in tale eventualità, il semplice inoltro del certificato del medico curante.

4. Indennità' erogate a determinate categorie di lavoratori.

Tra le misure messe in campo dal Governo per il contrasto all'emergenza occupazionale, conseguente alla paralisi di numerosi settori dell'economica del nostro Paese, vi sono una serie di bonus a favore di determinati soggetti, ritenuti particolarmente esposti al rischio di inflessioni economiche.

Tra i bonus previsti dal D.L. 17 marzo 2020 n. 18, l'art 27 disciplina **l'indennità una tantum**, introdotta a favore di professionisti titolari di partite Iva, aperte in data anteriore al 23

³¹ L'art 26 comma 5 precisa, peraltro, che gli oneri, ordinariamente a carico del datore di lavoro, sono automaticamente trasferiti in capo allo Stato, nei limite massimo dei 130 milioni di euro, stanziati, per l'anno 2020, dal Governo.

³² Per i periodi precedenti resta fermo l'obbligo di inoltro del semplice certificato medico.

febbraio 2020, e di lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla gestione separata Inps³³.

L'indennità è erogata previa istanza dall'INPS e ha un ammontare complessivo di € 600,00, importo, questo, che non concorre nella determinazione del reddito imponibile³⁴.

A fronte del considerevole numero di richieste attese manca, tuttavia, l'indicazione della modalità di formulazione della richiesta di accesso al predetto bonus³⁵, posto che i fondi stanziati dal Governo per l'attivazione di tale indennità sono pari a soli 203,4 milioni di euro. È necessario, pertanto, attendere l'emanazione della prossima circolare INPS che delinea gli aspetti procedurali di maggiore dettaglio.

Fermo il bonus previsto a favore di lavoratori autonomia e titolari di contratti di collaborazione coordinate e continuative, il Governo, agli artt. 28 e s.s. del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, ha previsto ulteriori indennità, di valore pari a 600,00 €, erogate, *una tantum*, a favore di: -lavoratori iscritti alla Gestione speciale dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (art 28); -lavoratori stagionali del settore turistico e stabilimenti termali (art 29); - operai del settore agricolo, assunti con contratto a tempo determinato che, nell'anno 2019, abbiano svolto almeno 50 giornate di lavoro effettivo e non risultino titolari di alcuna indennità pensionistica (art 30); -lavoratori del settore spettacolo, che, in data 17 marzo 2020, non risultino titolari di un rapporto di lavoro dipendente e abbiano versato, nel corso dell'anno 2019, almeno 30 giornate di contribuzione, percependo una retribuzione annua inferiore ad € 50.000.

L'art 31 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 esclude espressamente la cumulabilità tra le predette indennità, le quali non possono,

³³ Dall'erogazione dell'incentivo sembrerebbero, quindi, esclusi i lavoratori autonomi, iscritti a Casse previdenziali di categoria, quali avvocati, commercialisti ed altri professionisti.

³⁴ Il Governo, per l'anno 2020 ha stanziato una somma complessiva di 203,4 milioni di euro, per far fronte all'erogazione del bonus in esame.

³⁵ In attesa dell'emanazione della circolare INPS, è stata ventilata la possibilità di filtrare le richieste pervenute mediante il meccanismo del "click day", analogamente a quanto previsto dall'Inail per i premi sicurezza. Questa proposta, tuttavia, non ha incontrato, ad oggi, il favore delle associazioni rappresentative di categoria.

peraltro, essere riconosciute ai soggetti titolari del reddito di cittadinanza.

5. Proroga dei termini per la presentazione di sussidi.

Un'ulteriore linea di intervento del Governo, per il contrasto dell'emergenza Covid-19, è rappresentata dalla proroga dei termini utili alla presentazione delle domande di accesso a trattamenti previdenziali e ammortizzatori sociali.

In tale ambito si inserisce l'art 33 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, il quale introduce un'estensione, da 68 a 120 giorni, dei **termini utili alla presentazione delle domande di disoccupazione NASpi e DIS-COLL**, relative a fattispecie di perdita involontaria dell'attività lavorativa, intercorse nell'anno 2020. Resta ferma l'erogazione tardiva³⁶ dell'indennità di disoccupazione per i soggetti che eccedano i predetti termini nella presentazione delle domande NASpi e DIS-COLL. Ampliati, di ulteriori 60 giorni, anche i termini per la richiesta dell'incentivo di auto imprenditorialità NASpi, consistente nell'erogazione, in un'unica soluzione, dell'assegno di disoccupazione a beneficio di coloro che intendendo avviare un'attività imprenditoriale.

Tra i termini prorogati in via emergenziale dal Governo vi sono anche quelli utili alla presentazione delle domande di disoccupazione agricola, posticipati, limitatamente alle sole istanze non presentate in competenza 2019, al 1° giugno 2020. Alla medesima scadenza sono, inoltre, differiti tutti i termini decadenziali e prescrizionali concernenti le prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative, erogate da INPS e INAIL.

Particolarmente importante, stante il crescente numero di **lavoratori domestici** presente nel nostro Paese, è la **sospensione dei termini previsti per il versamento dei contributi previdenziali, assicurativi e assistenziali** di tale categoria di lavoratori. Nello specifico, tutte le scadenze, comprese nel periodo compreso tra il 23 febbraio e il 31 maggio 2020, sono posticipati, senza interessi né sanzioni, al 10 giugno 2020, data in cui dovranno essere integralmente versati i

³⁶ A partire dal 68° giorno dalla perdita involontaria dell'attività lavorativa.

contributi a debito. Non è accordato alcun rimborso per i contributi già versati.

6. Ulteriori disposizioni in materia di lavoro.

Tra le previsioni più interessanti, introdotte dal Governo, in materia giuslavoristica e previdenziale, non può non citarsi il riconoscimento del **diritto al lavoro agile in regime di Smart Working**³⁷ a tutti i lavoratori disabili, o che assistano un familiare disabile, in regime di cui all'art 3 comma 3 della Legge 15 settembre 1992 n. 104. Il diritto all'esercizio delle mansioni in modalità di lavoro agile, compatibilmente con le caratteristiche proprie delle mansioni affidate a ciascun lavoratore, è operativo fino al 30 aprile 2020, così come previsto dall'art 39 D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

Particolarmente rilevante è, inoltre, il disposto dell'art 40 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, il quale **sospende**, per la durata di due mesi, **gli obblighi previsti in capo ai precettori dei trattamenti di disoccupazione Naspi e DIS-COLL**, nonché dei fruitori del reddito di cittadinanza e delle ulteriori integrazioni salariali. Parimenti sospesi sono le procedure di avviamento al lavoro e i termini di convocazione, avanti ai centri per l'impiego, per la partecipazione a procedure di orientamento lavorativo.

Un'analogha previsione è rinvenibile all'art 42 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, il quale decreta la sospensione, dal 23 febbraio al 1 giugno 2020, di tutti i termini decadenziali e prescrizionali relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL, compresa la revisione delle rendite erogate dall'Istituto.

Per quanto concerne le misure introdotte dal Governo a sostegno del reddito di lavoratori autonomi e dipendenti, i quali abbiano cessato, ridotto o sospeso la propria attività, in conseguenza all'emergenza epidemiologica, è prevista, dall'art 44 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, la costituzione di uno specifico fondo, denominato **Fondo da reddito di ultima istanza**, per l'erogazione di indennità, limitatamente al raggiungimento dei 300 milioni di euro, stanziati a tal fine. Le modalità di accesso

³⁷ Per un approfondimento di tale istituto si rimanda al contributo in calce al precedentemente articolo, oggetto di precedente pubblicazione.

al fondo e le relative priorità verranno successivamente definite con uno specifico decreto del Ministero del Lavoro, da adottare entro 30 giorni dall'emanazione del provvedimento in esame.

Tra le previsioni maggiormente importanti, contenute nel D.L. 17 marzo 2020 n. 18, vi è l'annunciata **preclusione, per 60 giorni, di dare avvio a procedure di licenziamento** collettive ed individuali, laddove fondate su un giustificato motivo oggettivo. I termini delle procedure pendenti, dopo il 23 febbraio 2020, sono sospesi dall'art 46 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 per il predetto termine.

L'art 47 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, nel disporre la sospensione momentanea dell'attività dei centri semiresidenziali di carattere socio-assistenziale, socio-educativo e socio-sanitario, precisa che non potrà costituire giusta causa di licenziamento l'assenza del lavoratore dal luogo di lavoro, laddove giustificata dalla necessità di accudire il familiare disabile, precedentemente ospitato nelle predette strutture. A tal fine è, tuttavia, necessario che il lavoratore comunichi anticipatamente al datore di lavoro il periodo di astensione, motivando tale decisione sulla scorta delle predette esigenze assistenziali.

7. Conclusioni

Con la disamina dell'art 47 D.L. 17 marzo 2020 n. 18 si conclude il presente contributo, dedicato all'analisi delle principali misure giuslavoristiche, messe in campo dal Governo per il contrasto della paralisi economica e occupazionale, conseguente alle restrizioni introdotte per contrastare e prevenire una più ampia diffusione del virus *Covid-19*.

Dal tenore del decreto emergono, ad ogni modo, disposizioni eterogenee, di chiara natura emergenziale e, come tali, soggette a prevedibili correttivi e chiarimenti, non solo in occasione della conversione in legge del provvedimento.

Ciò premesso, nella più ferma convinzione che anche i giuristi, al pari di altri professionisti, siano chiamati, nel limite delle proprie competenze, a dare un apporto in questo momento di emergenza, auspico che il presente contributo possa rappresentare una valida guida per tutti i soggetti, datori di lavoro, sindacati ed operatori del settore, interessati a

confrontarsi con le novità introdotte dal cd. “*Decreto cura Italia*”.

Segue al presente articolo un ulteriore, breve, contributo, redatto in occasione dell’emanazione del precedente D.L. 2 marzo 2020 n. 9, il quale ha introdotto misure emergenziali in materia di Smart Working e ammortizzatori sociali, limitatamente all’ambito territoriale dei Comuni compresi nelle ex “zona rossa e gialla” e, successivamente, estese all’intero Paese.

* * *

ALLEGATO

MISURE DATORIALI PER IL CONTRASTO DEL VIRUS COVID-19 ALLA LUCE DEL RECENTE D.L. 2 MARZO 2020 N. 9

di Andrea Andreoli

1) Smart working

Con gli artt. 18 e ss. del D.L. 2 marzo 2020 n. 9, il Governo ha inteso consentire, al datore di lavoro interessato, la possibilità di derogare alle ordinarie procedure di accesso allo *Smart Working*³⁸, consentendo al datore di lavoro di accedere al lavoro agile mediante il semplice inoltro di una comunicazione di attivazione della misura, accompagnata da un’informativa ex Dlgs. 9 aprile 2008 n. 81, da fornire al lavoratore coinvolto.

Adempimenti datoriali, funzionali all’accesso alla misura del lavoro agile sono, quindi:

❖ la comunicazione preventiva, da eseguirsi tramite portale *click lavoro*, comprensiva di: una tabella *excel*, redatta secondo modello indicato dall’INL; e un’autocertificazione datoriale, riportante le motivazioni che hanno giustificato l’accesso alla

³⁸ Le quali presuppongono la preventiva conclusione di un accordo individuale o collettivo con il lavoratore.

misura del lavoro agile e la descrizione delle condizioni di impiego dei prestatori di lavoro;

- ❖ concessione al lavoratore degli strumenti tecnologici, atti a consentirgli di operare da remoto;

- ❖ inoltre al lavoratore di un'informativa sui rischi connessi al lavoro da remoto.

L'accesso alla procedura, facoltativo per tutte le società aventi sede sul territorio italiano, è consentito sino al prossimo 31 luglio 2020, e la sua adozione è caldamente raccomandata al fine di consentire una continuità di impiego del personale amministrativo, alle dipendenze di datori di lavoro con sede nelle zone soggette a restrizione.

2) Cassa integrazione ordinaria

Con l'art 13 del D.L. 2 marzo 2020 n.9, il Governo ha consentito ai datori di lavoro dei settori industria, edilizia, cooperative di produzione lavoro e trasporti, aventi sede nei comuni soggetti a restrizioni, di accedere, con procedure semplificate, all'ammortizzatore sociale della **Cassa integrazione ordinaria**.

L'ammortizzatore è esteso a tutti i dipendenti, apprendisti compresi, a prescindere dall'anzianità di servizio di ognuno presenti, purché alle dipendenze del datore di lavoro in data 23 febbraio 2020.

Per espressa previsione del decreto, le medesime condizioni vengono estese anche ai lavoratori residenti in comuni non coinvolti nell'emergenza sanitaria, per quanto operanti in stabilimenti produttivi esterni alle zone soggette a restrizione.

Nello specifico, al fine di consentire un ampio e generalizzato accesso alla procedura di integrazione salariale, il decreto consente di derogare all'onere di preventiva notifica dell'informativa sindacale (riportante termini e condizioni dell'istanza), nonché alla previa conclusione dell'accordo con le relative rappresentanze, dando seguito, nell'immediato, alla domanda di fruizione dell'integrazione salariale.

L'accesso alla misura è consentito, notificando previa istanza ministeriale, entro 4 mesi dalla sospensione dell'attività produttiva, la quale, in ogni caso non potrà eccedere la durata complessiva di mesi 3.

Le condizioni per l'accesso alla cassa integrazione e le prestazioni connesse si applicano anche ai datori di lavoro, operanti nelle zone soggette a restrizione, che occupino, mediamente, più di 5 lavoratori l'anno.

L'accesso alla Cassa integrazione e ai Fondi di integrazione salariale è consentito anche alle Società che stanno già usufruendo delle indennità erogate dalla cassa integrazione straordinaria, previa sospensione di tale beneficio, accordata con decreto del Ministero del lavoro.

3) Cassa integrazione in deroga

L'art 15 del D.L. 2 marzo 2020 n. 9 disciplina, infine, la speciale procedura di accesso all'ammortizzatore della Cassa integrazione in deroga, operante per quei datori di lavoratori privati e del settore agricolo, esclusi dall'operatività dei benefici della Cassa integrazione ordinaria e del Fondo di integrazione salariale.

Ferma la deroga dall'onere di inoltrare una preventiva informativa e stipulare l'ordinario accordo sindacale di accesso, il godimento dell'ammortizzatore viene autorizzato, previa domanda, dalle Regioni di competenza, le quali gestiscono le risorse stanziare dal Governo a tal fine.

L'accesso al beneficio, erogato dall'INPS, su prospetto delle istanze autorizzate dalle Regioni, è subordinato al raggiungimento del tetto massimo di fondi che verranno stanziati, con il prossimo decreto legge³⁹, dal Governo.

La durata massima dell'integrazione salariale concessa, comprensiva di contribuzione figurativa e relativi accessori, è fissata in un massimo di 3 mesi.

³⁹ Ovvero l'attuale D.L. 17 marzo 2020 n. 18.