

Gli interventi in materia di lavoro per fronteggiare l'emergenza da Covid-19

3 luglio 2022

Al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 sono stati realizzati diversi interventi normativi e introdotte molteplici misure. **Dal punto di vista lavoristico**, le predette misure sono state indirizzate, tra l'altro, alla **tutela dei lavoratori**, con l'obiettivo, in particolare, di **favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile** e di predisporre **strumenti di sostegno al reddito** in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro conseguente all'emergenza. Di seguito una panoramica delle predette misure, contenute in diversi provvedimenti.

Per un quadro degli interventi normativi che si sono succeduti nel tempo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 si veda il tema web **Misure sull'emergenza coronavirus (Covid-19) – [Quadro generale](#)**.



Ammortizzatori sociali

Per quanto concerne gli **ammortizzatori sociali**, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, sono state introdotte disposizioni speciali - quali semplificazioni procedurali, deroghe ai limiti di durata complessiva ed esenzioni, anche parziali, dal pagamento delle addizionali contributive - per i **trattamenti di integrazione salariale, ordinari e in deroga, e di assegno di integrazione salariale** richiesti per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Di seguito una panoramica di tali misure, come risultanti da quanto disposto in materia dai **decreti legge nn. 18/2020, 23/2020, 34/2020, 104/2020 e 137/2020**, nonché dalla **L. 178/2020** (legge di bilancio 2021), dal **D.L. 41/2021**, dal **D.L. 73/2021** e dal **D.L. 146/2021**.

Per una sintesi dei principali interventi in materia di ammortizzatori sociali e di misure di sostegno al reddito previsti per l'anno 2021, cfr. anche [circ. INPS 28/2021](#).

1. TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARI E IN DEROGA E DI ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON CAUSALE COVID-19

In base alla normativa di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del D.L. 18/2020, all'articolo 70-*bis* del D.L. 34/2020, all'articolo 1 del D.L. 104/2020, all'articolo 12 del D.L. 137/2020, all'art. 1, commi 299-308, della L. 178/2020, all'art. 8 del D.L. 41/2021 e all'art. 11 del D.L. 146/2021, **gli interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 possono essere autorizzati, con riferimento a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di sessantasette settimane per la CIGO e di novantacinque settimane per la CIGD e l'assegno ordinario (dal 1° gennaio 2022, a seguito della riforma introdotta dalla legge di bilancio 2022, assegno di integrazione salariale - AIS), fatto salvo un periodo aggiuntivo per alcune aree territoriali. Alcuni periodi aggiuntivi sono stati infatti previsti:**

- per la durata massima di tre mesi, con riferimento ai territori di alcuni comuni della provincia di Lodi e di un comune della provincia di Padova (articolo 19, commi 10-*bis* e 10-*ter*, articolo 20, comma 7-*bis*, e articolo 22, commi 8-*bis* e 8-*ter*, del citato D.L. n. 18);
- limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale in deroga, per la durata aggiuntiva massima di quattro settimane (non cumulabili con il periodo di tre mesi suddetto), con riferimento ai territori delle regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto (commi 8-*quater* e 8-*quinquies* del citato articolo 22 del D.L. n. 18).

Si ricorda che i trattamenti in questione derogano sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei medesimi trattamenti dall'articolo 4 del D.lgs n. 148/2015, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Disposizioni specifiche riguardano poi determinati settori:

- i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili (in base a quanto disposto dall'art. 50-*bis* del D.L. 73/2021 e dall'art. 11 del D.L. 146/2021) possono richiedere fino ad un **massimo di 26 settimane** di trattamenti di cassa integrazione ordinaria, da utilizzare per periodi compresi **tra il 1° luglio 2021 e il 31 dicembre 2021**;
- le **imprese** con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di **interesse strategico nazionale** possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di **ulteriori tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021**.

1.1 CIGO CON CAUSALE COVID-19

1.1.1 DAL 23 FEBBRAIO 2020 AL 31 OTTOBRE 2020 (Decreti cura Italia e Rilancio)

Il richiamato **art. 19, come modificato dall'art. 68 del D.L. 34/2020**, detta disposizioni speciali in materia di **trattamento ordinario di integrazione salariale e di assegno di integrazione salariale** per i datori di lavoro e i lavoratori che, nel 2020, accedono ai suddetti strumenti di sostegno al reddito per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che possono essere concessi, entro un determinato limite di spesa, per una durata massima di **diciotto settimane**.

Il richiamato D.L. 34/2020 ha disposto che la fruizione delle suddette diciotto settimane avvenga con riferimento a **due momenti temporalmente distinti**:

- **le prime quattordici** settimane sono suddivise in due tranches di 9 e 5 settimane, con la possibilità di chiedere le ulteriori 5 settimane solo se si è completata la fruizione delle prime 9, e sono concesse **per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020**;
- **le ulteriori quattro settimane** sono concesse **per periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020**; **esclusivamente i datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle prime quattordici settimane**, possono usufruire delle ulteriori quattro settimane, limitatamente ad una quota delle risorse ad esse relative, **anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020**.

Resta ferma la **durata massima di 18 settimane** considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, **ad eccezione** dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei **comuni delle c.d. Zone rosse** (comuni menzionati nell'allegato 1 del [D.P.C.M. 1° marzo 2020](#)), per i quali la **durata massima complessiva è pari a 31 settimane** (cfr. anche [circ. INPS 84/2020](#))

Nel dettaglio, il richiamato art. 19 introduce alcune semplificazioni procedurali per i suddetti datori di lavoro e dispone che i periodi di trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria e di assegno di integrazione salariale non sono conteggiati ai fini dei limiti di durata previsti dalla normativa vigente.

Le suddette prestazioni sono riconosciute in favore dei lavoratori anche in assenza di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni al momento della presentazione della richiesta.

1.1.2 DAL 13 LUGLIO 2020 AL 31 DICEMBRE 2020 (Decreto Agosto)

Il [D.L. 104/2020](#) (cosiddetto **decreto Agosto**) ha introdotto una **nuova disciplina**, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno di integrazione salariale che può essere richiesto nel secondo semestre 2020 e **azzerando conseguentemente il conteggio delle settimane riferite alla progressiva disciplina dettata dal decreto cura Italia n. 18 del 2020**.

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**, l'art. 1 del D.L. 104/2020 prevede la **concessione di un massimo di diciotto settimane dei suddetti trattamenti** di CIGO e di assegno di integrazione salariale, divise in due tranches per cui il riconoscimento delle seconde nove settimane è subordinato alla previa autorizzazione delle prime nove settimane e al decorso del periodo così già autorizzato (senza tener conto del dato relativo al frutto, come specificato nella [circolare INPS 115/2020](#)). I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei richiamati articoli del decreto Cura Italia, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 concorrono al calcolo del limite delle prime suddette nove settimane.

Il riconoscimento delle seconde nove settimane determina l'obbligo del versamento di un contributo da parte del datore di lavoro, ad esclusione dei casi in cui i datori abbiano subito, nel primo semestre del 2020, una riduzione del fatturato aziendale - rispetto al primo semestre del 2019 - pari o superiore al 20 per cento e dei casi in cui i datori abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Il suddetto contributo è pari, con riferimento ai periodi temporali summenzionati:

- al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che abbiano avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20 per cento;
- al 18 per cento della retribuzione suddetta, per i datori di lavoro che non abbiano avuto alcuna riduzione del fatturato.

1.1.3 DAL 16 NOVEMBRE 2020 AL 31 GENNAIO 2021 (Decreto Ristori)

Il [D.L. 137/2020](#) (cosiddetto **decreto Ristori**) ha introdotto una **nuova disciplina**, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno di integrazione salariale che può essere richiesto da novembre 2020 a gennaio 2021.

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021**, l'art. 12 del D.L. 137/2020 prevede la **concessione di un massimo di sei settimane dei suddetti trattamenti** di CIGO e di assegno di integrazione salariale. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei richiamati articoli del decreto Agosto, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 concorrono al calcolo del limite delle suddette sei settimane.

Le predette sei settimane sono **riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane previsto dal decreto Agosto** (la seconda tranche), decorso il periodo già autorizzato, **nonché ai datori di lavoro operanti nei settori oggetto delle nuove restrizioni** disposte dal DPCM 24 ottobre 2020.

Il riconoscimento delle suddette sei settimane determina l'obbligo del versamento di un contributo da parte del datore di lavoro, **ad esclusione** dei casi in cui i datori abbiano subito, nel primo semestre del 2020, una riduzione del fatturato aziendale - rispetto al primo semestre del 2019 - pari o superiore al 20 per cento, dei casi in cui i datori abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, nonché da parte dei datori di lavoro operanti nei settori oggetto delle nuove restrizioni disposte dal DPCM 24 ottobre 2020.

Il suddetto contributo è pari, con riferimento ai periodi temporali summenzionati:

- al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che abbiano avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20 per cento;
- al 18 per cento della retribuzione suddetta, per i datori di lavoro che non abbiano avuto alcuna riduzione del fatturato.

1.1.4 DAL 1° GENNAIO 2021 AL 31 MARZO 2021 (Legge di bilancio 2021)

La legge di bilancio 2021 ha introdotto una **nuova disciplina**, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno di integrazione salariale che può essere richiesto **dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, e nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di AIS.**

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti nel suddetto intervallo temporale**, l'art. 1, commi da 299 a 308, della L. 178/2020, prevede **la concessione di un massimo di dodici settimane dei suddetti trattamenti** di CIGO e di assegno di integrazione salariale. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei richiamati articoli del decreto Ristori, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle nuove dodici settimane. L'INPS, con la [circolare n. 28 del 2020](#), ha precisato che il nuovo periodo di ammortizzatori sociali concesso dalla legge di bilancio 2021 va considerato al netto delle eventuali settimane di trattamenti già richieste ed autorizzate per il mese di gennaio 2021 ai sensi del Decreto Ristori n. 137 del 2020.

Nella stessa circolare, l'INPS precisa inoltre che, per la medesima unità produttiva, il suddetto periodo di 12 settimane costituisce, dal 1° gennaio 2021, il periodo massimo autorizzabile anche in caso di ricorso a differenti tipologie di trattamenti, quali l'AIS o la CIG in deroga.

Per i trattamenti di integrazione salariale concessi ai sensi della legge di bilancio 2021 non è previsto alcun contributo addizionale.

1.1.5 DAL 1° APRILE 2021 AL 30 GIUGNO 2021 (Decreto Sostegni)

Il Decreto Sostegni (art. 8, co. 1, D.L. 41/2021) prevede la possibilità di richiedere fino ad un **massimo di 13 settimane** di trattamenti di cassa integrazione ordinaria, da utilizzare per periodi compresi **tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021** e fino ad un massimo di 28 settimane, da utilizzare per periodi compresi tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021, per i trattamenti di Assegno di integrazione salariale.

Come specificato dalla [circolare INPS n. 72 del 2021](#), **le suddette 13 settimane si aggiungono alle prime 12 previste dalla legge di bilancio 2021**, che si collocano nel primo trimestre dell'anno in corso. Conseguentemente, in caso di ricorso alla CIGO per Covid, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, secondo la seguente articolazione:

- 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021;
- ulteriori 13 settimane dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Il comma 2-bis del richiamato art. 8 del D.L. 41/2021 specifica che è possibile richiedere il nuovo periodo di 13 settimane **a far data dal 26 marzo 2021**, a condizione che si sia interamente fruito delle 12 settimane di CIGO introdotte dalla Legge di bilancio n. 178 del 2020.

Per tali trattamenti di integrazione salariale non è previsto alcun contributo addizionale. Inoltre, come specificato dall'art. 8, co. 2-bis, del D.L. 41/2021, i trattamenti di integrazione salariale previsti possono essere **concessi in continuità** ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti previsti dalla legge di bilancio 2021.

1.1.6 DAL 1° LUGLIO 2021 AL 31 OTTOBRE 2021 (Decreto Sostegni-bis) E DAL 1° OTTOBRE 2021 AL 31 DICEMBRE 2021 (Decreto fiscale)

I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili (in base a quanto disposto dall'art. 50-bis del D.L. 73/2021) possono richiedere fino ad un **massimo di 17 settimane** di trattamenti di cassa integrazione ordinaria, da utilizzare per periodi compresi **tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021. Per tali trattamenti non è richiesto alcun contributo addizionale.**

Ulteriori nove settimane dei suddetti trattamenti sono riconosciute dal D.L. 146/2021. Tali settimane possono essere utilizzate per periodi compresi **tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021** da parte dei datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il predetto periodo di diciassette settimane e decorso tale periodo.

1.1.7 FINO AL 31 DICEMBRE 2021 (Decreto n. 103 del 2021)

Le **imprese** con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di **interesse strategico nazionale** possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di **ulteriori tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021** (art. 3 D.L. 103/2021).

Per quanto concerne la **decorrenza dei periodi richiedibili** sulla base della disposizione citata, la [circolare INPS n. 125 del 2021](#) precisa che il termine iniziale deve intendersi in senso "mobile"; la medesima circolare riconosce infatti nell'espressione "trattamenti ulteriori" la volontà del legislatore di concedere i suddetti trattamenti in continuità rispetto a quelli riconosciuti dal D.L. 41/2021, in base al quale la possibilità di ricorrere agli interventi ordinari di integrazione salariale con causale COVID-19 si è conclusa il 30 giugno 2021. Inoltre, nell'ambito di tale criterio di continuità, la circolare ammette che il nuovo trattamento decorra già dall'inizio della settimana in cui ricade la data del 1° luglio 2021, ovvero **dal 28 giugno 2021**.

1.2 CIG IN DEROGA CON CAUSALE COVID-19

1.2.1 DAL 23 FEBBRAIO 2020 AL 31 OTTOBRE 2020 (Decreti cura Italia e Rilancio)

L'**art. 22 del D.L. 18/2020, come modificato dall'art. 70 del D.L. 34/2020**, prevede, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la concessione - con il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli oneri accessori e nei limiti di determinate risorse - di **trattamenti di integrazione salariale in deroga** per una durata massima di **diciotto settimane**: le prime quattordici sono suddivise in due tranches di 9 e 5 settimane, con la possibilità di chiedere le ulteriori 5 settimane solo se si è completata la fruizione delle prime 9, e sono concesse per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020; le ulteriori quattro settimane sono concesse per periodi decorrenti dal 1° settembre al **31 ottobre 2020**; **esclusivamente i datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle prime quattordici settimane**, possono usufruire delle ulteriori quattro settimane, limitatamente ad una quota delle risorse ad esse relative, **anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020**.

Resta ferma la durata massima di 18 settimane considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, **ad eccezione** dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei **comuni delle c.d. Zone rosse** (comuni menzionati nell'allegato 1 del [D.P.C.M. 1° marzo 2020](#)), per i quali la **durata massima complessiva è pari a 31 settimane**, o nelle **c.d. regioni gialle** (Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna), per i quali la **durata massima complessiva è pari a 22 settimane** (cfr anche [circ. INPS 86/2020](#)).

1.2.2 DAL 13 LUGLIO 2020 AL 31 DICEMBRE 2020 (Decreto Agosto)

Il [D.L. 104/2020](#) (cosiddetto decreto Agosto) ha introdotto una nuova disciplina, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno di integrazione salariale che può essere richiesto nel secondo semestre 2020 e **azzerando conseguentemente il conteggio delle settimane riferite alla pregressa disciplina dettata dal decreto cura Italia n. 18 del 2020**.

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**, l'art. 1 del D.L. 104/2020 prevede la **concessione di un massimo di diciotto settimane dei suddetti trattamenti di CIGO e di assegno di integrazione salariale**, divise in due tranches per cui il riconoscimento delle seconde nove settimane è subordinato alla previa autorizzazione delle prime nove settimane e al decorso del periodo così già autorizzato (senza tener conto del dato relativo al fruito, come specificato nella [circolare INPS 115/2020](#)).

Il riconoscimento delle seconde nove settimane determina l'obbligo del versamento di un contributo da parte del datore di lavoro, ad esclusione dei casi in cui i datori abbiano subito, nel primo semestre del 2020, una riduzione del fatturato aziendale - rispetto al primo semestre del 2019 - pari o superiore al 20 per cento e dei casi in cui i datori abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Il suddetto contributo è pari, con riferimento ai periodi temporali summenzionati:

- al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che abbiano avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20 per cento;
- al 18 per cento della retribuzione suddetta, per i datori di lavoro che non abbiano avuto alcuna riduzione del fatturato.

La CIG in deroga è concessa con riferimento ai datori di lavoro del settore privato per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni (di cui ai Titoli I e II del D.Lgs. 148/2015) in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Dall'ambito dei trattamenti in esame sono esclusi i datori di lavoro domestico, mentre sono esplicitamente inclusi (ove ricorra la circostanza di assenza di altre tutele) quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti.

Per i soli datori aventi più di cinque dipendenti, i trattamenti in esame sono subordinati alla conclusione di un accordo - che può essere concluso anche in via telematica - tra la regione (o la provincia autonoma) e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.

In materia di erogazione della prestazione, limitatamente alle settimane successive alle prime nove già riconosciute, il nuovo art. 22-*quater* – introdotto dal richiamato D.L. 34/2020 – dispone che **la competenza della concessione** (anche per le aziende multilocalizzate, come disposto dal [DI 20 giugno 2020, n. 9](#)) **è trasferita dalle regioni all'INPS**.

1.2.3 DAL 16 NOVEMBRE 2020 AL 31 GENNAIO 2021 (Decreto Ristori)

Il **D.L. 137/2020** (cosiddetto **decreto Ristori**) ha introdotto una **nuova disciplina**, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale in deroga che può essere richiesto da novembre 2020 a gennaio 2021.

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021**, l'art. 12 del D.L. 137/2020 prevede **la concessione di un massimo di sei settimane dei suddetti trattamenti** di CIGO e di assegno di integrazione salariale. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei richiamati articoli del decreto Agosto, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 concorrono al calcolo del limite delle suddette sei settimane.

Le predette sei settimane sono **riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane previsto dal decreto Agosto** (la seconda tranche), decorso il periodo già autorizzato, **nonché ai datori di lavoro operanti nei settori oggetto delle nuove restrizioni** disposte dal DPCM 24 ottobre 2020.

Il riconoscimento delle suddette sei settimane determina l'obbligo del versamento di un contributo da parte del datore di lavoro, **ad esclusione** dei casi in cui i datori abbiano subito, nel primo semestre del 2020, una riduzione del fatturato aziendale - rispetto al primo semestre del 2019 - pari o superiore al 20 per cento, dei casi in cui i datori abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, nonché da parte dei datori di lavoro operanti nei settori oggetto delle nuove restrizioni disposte dal DPCM 24 ottobre 2020.

Il suddetto contributo è pari, con riferimento ai periodi temporali summenzionati:

- al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che abbiano avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20 per cento;
- al 18 per cento della retribuzione suddetta, per i datori di lavoro che non abbiano avuto alcuna riduzione del fatturato.

1.2.4 DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2021 (Legge di bilancio 2021)

La legge di bilancio 2021 ha introdotto una **nuova disciplina**, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale in deroga che può essere richiesto **dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021**

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti nel suddetto intervallo temporale**, l'art. 1, commi da 299 a 308, della L. 178/2020, prevede **la concessione di un massimo di dodici settimane dei suddetti trattamenti** di CIG in deroga. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei richiamati articoli del decreto Ristori, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle nuove dodici settimane. L'INPS, con la [circolare n. 28 del 2020](#), ha precisato che il nuovo periodo di ammortizzatori sociali concesso dalla legge di bilancio 2021 va considerato

al netto delle eventuali settimane di trattamenti già richieste ed autorizzate per il mese di gennaio 2021 ai sensi del Decreto Ristori n. 137 del 2020.

Nella stessa circolare, l'INPS precisa inoltre che, per la medesima unità produttiva, il suddetto periodo di 12 settimane costituisce, dal 1° gennaio 2021, il periodo massimo autorizzabile anche in caso di ricorso a differenti tipologie di trattamenti, quali l'assegno di integrazione salariale o la CIG ordinaria.

Per i trattamenti di integrazione salariale concessi ai sensi della legge di bilancio 2021 non è previsto alcun contributo addizionale.

1.2.5 DAL 1° APRILE 2021 AL 31 DICEMBRE 2021 (Decreto Sostegni e Decreto fiscale)

Il Decreto Sostegni (art. 8, co. 2, D.L. 41/2021) prevede la possibilità di richiedere fino ad un **massimo di 28 settimane** di trattamenti di cassa integrazione in deroga, da utilizzare per periodi compresi **tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**.

Come specificato dalla [circolare INPS 72/2021](#), **le suddette 28 settimane si aggiungono alle prime 12 previste dalla legge di bilancio 2021**, poiché la norma non prevede l'imputazione alle nuove settimane dei periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi della citata legge di bilancio 2021. Conseguentemente, le settimane richieste sulla base della L. 178/2020 che si collocano anche parzialmente dopo il 31 marzo 2021 non riducono il numero delle settimane introdotte dal decreto-legge n. 41/2021. Ne deriva che il nuovo periodo di trattamenti è aggiuntivo a quello precedente.

In caso di ricorso alla CIG in deroga o all'Assegno di integrazione salariale per Covid, i datori di lavoro hanno quindi complessivamente a disposizione 40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, secondo la seguente articolazione:

- 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021;
- ulteriori 28 settimane dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

La medesima circolare specifica altresì che il periodo di 12 settimane previsto dalla legge di bilancio 2021, deve essere collocato entro e non oltre il 30 giugno 2021.

Inoltre, il comma 2-bis del richiamato art. 8 del D.L. 41/2021 specifica che è possibile richiedere il nuovo periodo di 28 settimane **a far data dal 26 marzo 2021**, a condizione che si sia interamente fruito delle 12 settimane di CIGD introdotte dalla Legge di bilancio n. 178 del 2020.

Per tali trattamenti di integrazione salariale non è previsto alcun contributo addizionale. Inoltre, come specificato dall'art. 8, co. 2-bis, del D.L. 41/2021, i trattamenti di integrazione salariale iVi previsti possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti previsti dalla legge di bilancio 2021.

Ulteriori tredici settimane dei suddetti trattamenti sono riconosciute dal D.L. 146/2021. Tali settimane possono essere utilizzate per periodi compresi **tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021** da parte dei datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il predetto periodo di ventotto settimane e decorso tale periodo.

1.3 ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE CON CAUSALE COVID-19

L'erogazione dell'assegno di integrazione salariale per i suddetti periodi viene riconosciuta anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al **Fondo di integrazione salariale** che occupano mediamente **più di 5 dipendenti** nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione. Inoltre, **l'erogazione del predetto assegno di integrazione salariale è garantita** con le medesime modalità suesposte anche dai **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi** (non istituiti presso l'INPS, ossia quelli per l'artigianato e per i lavoratori in somministrazione), **dai Fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS**, costituiti per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, e dai **Fondi di solidarietà bilaterale intersettoriale istituiti in ciascuna delle province autonome di Trento e di Bolzano**.

Ai beneficiari di assegno di integrazione salariale, limitatamente alla causale "Covid-19", spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, **l'assegno per il nucleo familiare**.

L'art. 20 del D.L. 18/2020, come modificato dall'art. 69 del D.L. 34/2020, disponeva che le aziende che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, potevano presentare domanda di concessione del **trattamento ordinario di integrazione salariale** - per un periodo massimo di 18 settimane - **che sospendeva e sostituiva il trattamento di integrazione straordinario** già in corso.

Analoga possibilità è riconosciuta ai datori di lavoro **iscritti al Fondo residuale di solidarietà** che, alla medesima data del 23 febbraio 2020, avevano già in corso un trattamento di assegno di solidarietà. Anch'essi possono presentare domanda di concessione dell'assegno di integrazione salariale (per un periodo non superiore a nove settimane); la concessione dell'assegno di integrazione salariale sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

In materia di erogazione delle suddette prestazioni, è stata introdotta una **procedura per il pagamento diretto da parte dell'INPS analoga a quella prevista per il pagamento diretto della CIG in deroga** dall'art. 22-*quater* del D.L. 18/2020 (vedi *infra*).

1.4 DISPOSIZIONI SPECIALI E TRANSITORIE IN MATERIA DI CIGO E CIGS

In deroga alla disciplina generale in materia di CIGS (posta dal D.Lgs. 148/2015), l'[art. 40 del D.L. 73/2021](#) riconosce la possibilità per le imprese industriali e artigiane (ossia le imprese che possono accedere alla CIGS secondo la disciplina generale) che hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, di presentare - previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti volti al mantenimento dei livelli occupazionali - **domanda di trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane per periodi intercorrenti tra il 26 maggio 2021 ed il 31 dicembre 2021** (non computate nei limiti massimi previsti dalla disciplina generale). Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro (che non può essere superiore all'80% con riferimento alla media oraria e al 90% per ciascun lavoratore) è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale pari al 70% della retribuzione globale. A tali trattamenti non si applica la contribuzione addizionale prevista dalla normativa generale.

Inoltre, la medesima disposizione dispone che, **fino al 31 dicembre 2021**, le imprese che presentavano domanda di CIGO e CIGS secondo la normativa generale dal 1° luglio 2021, **fossero esonerate dal versamento del contributo addizionale** generalmente previsto.

Analoga esclusione è attualmente prevista per i trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale, nonché per gli assegni ordinari di integrazione salariale (a carico del FIS dell'INPS), fruiti dai datori di lavoro di **alcuni settori (turismo, ristorazione, commercio) nel periodo 1° gennaio 2022-31 marzo 2022** (art. 7, co. 1, 1-bis e 2, D.L. 4/2022).

Infine, il decreto Sostegni-*bis* ([art. 40-bis del D.L. 73/2021](#)) riconosce un **ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale - nel limite massimo di tredici settimane** fruibili entro il 31 dicembre 2021 - in favore dei datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria previsti dalla normativa generale, per esaurimento dei limiti di durata.

1.5 CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Si segnala che, in base a quanto previsto dall'art. 20 del D.L. 18/2020, le aziende che hanno in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria.

Tale impostazione è confermata anche dalla **circolare INPS 72/2021** con riferimento alle aziende che hanno in corso un trattamento di CIGS al 29 marzo 2021 (data di decorrenza dei nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dal decreto Sostegni n. 41 del 2021).

Analoga possibilità è riconosciuta ai datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso alla medesima data.

1.6 DESTINATARI

In base alla disciplina previgente, dettata dai richiamati decreti cura Italia e Rilancio, le suddette prestazioni erano riconosciute **in favore dei lavoratori che risultavano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 25 marzo 2020** (art. 68 D.L. 34/2020), anche in assenza di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni al momento della presentazione della richiesta (come invece previsto nella generalità dei casi dall'[articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 148/2015](#)).

In base alla nuova disciplina, introdotta dal decreto Agosto, su espressa indicazione della Circ. INPS 115/2020 (che ha recepito un'apposita indicazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), le

suddette prestazioni trovano applicazione **esclusivamente per i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 13 luglio 2020**, data a decorrere dalla quale si applicano le nuove misure. Successivamente, l'**articolo 12, comma 2, del D.L. 139/2020** (cosiddetto Ristori-bis), come **integrato dall'art. 13 del D.L. 157/2020** (cd Ristori-quater) ha esteso la possibilità di applicazione dei trattamenti in oggetto relativi a periodi dal 13 luglio 2020 al 31 gennaio 2021 ai lavoratori con rapporto di lavoro dipendente con decorrenza successiva alla data del 13 luglio 2020, purché alle dipendenze del datore richiedente la prestazione al **9 novembre 2020**.

La nuova disciplina introdotta dalla legge di bilancio 2021 per la concessione dei suddetti trattamenti di integrazione salariale per periodi compresi tra il 1° gennaio ed il 31 marzo 2021 si applica ai lavoratori in forza al **4 gennaio 2021** (come specificato nella richiamata [circolare INPS n. 28 del 2020](#)), **la disciplina introdotta dal Decreto Sostegni si applica ai lavoratori in forza al 23 marzo 2021** e le norme introdotte dal sDecreto Sostegni-bis ai lavoratori in forza al **30 giugno 2021**.

Ai datori di lavoro che accedono ai suddetti trattamenti di integrazione salariale è **riconosciuta la possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato** (anche di somministrazione) in deroga a determinate previsioni normative che escludono la proroga in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ([art. 19-bis D.L. 18/2020](#)).

Si ricorda, inoltre, che i lavoratori **dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti** con una retribuzione lorda, riferita alla stagione sportiva 2019-2020, non superiore a 50.000 euro, possano accedere alla CIG in deroga per un periodo massimo di nove settimane (13 per le associazioni e società aventi sede nelle regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto), nel caso in cui la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sia avvenuta **tra il 23 febbraio 2020 ed il 31 ottobre 2020**.

1.7 TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE E PAGAMENTO DIRETTO

Per quanto concerne i termini per la presentazione delle domande relative ai suddetti trattamenti di integrazione salariale, in via generale le stesse devono essere presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Il citato D.L. n. 41/2021, all'articolo 8, comma 5, ha previsto che sia per il caso di pagamento diretto dall'INPS al dipendente, sia per il caso di anticipazione da parte del datore di lavoro, i dati necessari per il calcolo (o per il saldo) della prestazione, nonché per l'accredito della relativa contribuzione figurativa, siano trasmessi nell'ambito delle denunce mensili (concernenti le retribuzioni e le relative contribuzioni) che il datore di lavoro deve rendere all'INPS (cosiddette denunce UNIEMENS). A tale riguardo, la [circolare INPS n. 62/2021](#) ha precisato che il nuovo flusso per il pagamento diretto Uniemens, che sostituisce l'Sr41, può essere trasmesso senza la necessità di attendere il rilascio dell'autorizzazione ma che, in ogni caso, il pagamento è comunque effettuato successivamente al rilascio dell'autorizzazione. Restano esclusi dall'ambito di applicazione della norma - come precisa la citata circolare - i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello "SR43" semplificato.

In caso di pagamento diretto della prestazione al dipendente da parte dell'INPS - tassativa nelle richieste relative alla CIG in deroga, fatta salva la possibilità di anticipo della prestazione da parte del datore di lavoro per i casi di aziende con unità produttive site in cinque o più regioni o province autonome - il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui sia collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico (in via definitiva) del datore di lavoro inadempiente.

Riguardo al suddetto termine relativo all'invio per il pagamento o per il saldo, si ricorda che, nel caso di pagamento diretto dei trattamenti in esame (con la causale COVID-19), si prevede che la domanda del datore di lavoro contenga anche i dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione pari al 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo - anticipazione che l'INPS dispone entro quindici giorni dal ricevimento della domanda. Sul punto, secondo quanto disposto dalla [circolare dell'INPS n. 78 del 27 giugno 2020](#), nella richiesta del datore di lavoro relativa alla prestazione si può rinunciare al meccanismo dell'acconto. Si ricorda inoltre che, nel caso di decadenza summenzionata, l'INPS provvede al recupero, nei confronti del datore di lavoro, dell'acconto eventualmente corrisposto.

Sempre in merito ai termini temporali, posti a pena di decadenza, per la richiesta di accesso agli interventi di integrazione in esame o per la trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi

trattamenti, il richiamato art. 1 del D.L. 104/2020 ha disposto il **differimento al 31 ottobre 2020** (termine così prorogato dal D.L. 125/2020) dei termini scaduti entro il 31 luglio 2020 (ivi compresi quelli già oggetto di differimento in via amministrativa nell'ambito del suddetto primo semestre del 2020), nonché dei termini aventi scadenza nel mese di agosto 2020. Sul punto, si veda il [messaggio INPS 3729/2020](#). La medesima data del 31 ottobre 2020 era posta dall'art. 12, co. 7, del D.L. 137/2020 con riferimento ai termini la cui scadenza è collocata tra il 1° e il 10 settembre 2020, ma successivamente l'**art. 12 del D.L. 139/2020** (cosiddetto Ristori-bis) ha abrogato il predetto comma 7 e ha **differito al 15 novembre 2020 i suddetti termini in scadenza nel periodo 1° settembre 2020-30 settembre 2020**.

Successivamente, il D.L. 183/2020 ha differito al 31 marzo 2021 i termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica, nonché i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento del saldo degli stessi scaduti entro il 31 dicembre 2020. Sulla base dell'interpretazione fornita dall'INPS con il [messaggio n. 1008 del 10 marzo 2021](#), il citato differimento al 31 marzo 2021 riguarda le trasmissioni riferite a eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 terminati a novembre 2020 ovvero a quelli la cui autorizzazione è stata notificata all'azienda entro il 1° dicembre 2020.

L'art. 8, co. 3-bis, del D.L. 41/2021 ha **differito al 30 giugno 2021 il termine per la presentazione delle domande scadute nel primo trimestre del 2021**.

Con il messaggio [2310/2021](#) l'INPS ha precisato che il differimento riguarda i termini delle trasmissioni riferite sia a eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessi all'emergenza epidemiologica conclusi a dicembre 2020, gennaio 2021 e febbraio 2021, sia a quelli le cui autorizzazioni sono state notificate all'azienda nel periodo dal 2 dicembre 2020 a tutto il 1° marzo 2021.

Da ultimo, l'art. 11-bis del D.L. 146/2021 ha **differito al 31 dicembre 2021** il termine per la presentazione delle domande scadute tra il 31 gennaio 2021 e il 30 settembre 2021.

1.8 CASSA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI DIPENDENTI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO

Nell'ambito del periodo intercorrente **tra il 23 febbraio 2020 e il 31 ottobre 2020**, e comunque entro il 31 dicembre 2020, l'art. 68 del D.L. 18/2020, come modificato dal D.L. 34/2020, ha previsto la concessione del **trattamento di integrazione salariale per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato (CISOA)**, per un **periodo massimo di 90 giorni, ridotti a 50 dal D.L. 104/2020 nell'ambito del periodo intercorrente tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**.

Il decreto Agostoha riconosciuto

Il suddetto trattamento è stato riconosciuto, con le medesime modalità, anche per periodi: **tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020** ([art. 1 del D.L. 104/2020](#)), per una durata massima di **50 giorni**; **tra il 1° gennaio 2021 ed il 30 giugno 2021** ([art. 1, c. 304, della L. 178/2020](#)) per una **durata massima di 90 giorni**; **tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**, per un'adurata massima di **120 giorni** ([art. 8, co. 8, D.L. 41/2021](#)).

Tale trattamento è concesso in deroga al limite massimo di fruizione riferito al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda pari secondo la normativa vigente, rispettivamente, a 90 giorni e a 181 giornate lavorative in un anno svolte presso la stessa azienda.

Inoltre, le integrazioni salariali CISOA con causale COVID-19 sono **concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente**, in deroga alla disposizione (di cui all'art. 14 della citata L. 457/1972) che attribuisce all'INPS la corresponsione del trattamento sostitutivo della retribuzione, su deliberazione di una commissione costituita presso ogni sede dell'Istituto stesso.

Anche in questo caso, le domande devono essere **presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

1.9 CIGS PER IL SETTORE AEREO

Il **Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo è stato incrementato di 190,2 mln di euro per il 2020** (come disposto dal D.L. 104/2020 in luogo dei 200 mln previsti in precedenza dal D.L. 18/2020) per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale nel settore aereo per crisi aziendale che può essere autorizzato, in deroga ai limiti di durata massima del trattamento di integrazione salariale, alle seguenti condizioni:

- a decorrere dal 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del D.L.18/2020) e, inizialmente, fino al 31 dicembre 2020. Sul punto, il decreto Sostegni bis ha disposto la possibilità di prorogare tali trattamenti

di ulteriori sei mesi, **fino al 31 dicembre 2021**;

- nel limite complessivo di 9,8 milioni di euro per il 2020 e di 22,9 milioni per il 2021;
- nel limite massimo di 10 mesi;
- previo accordo stipulato in sede governativa ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa; b) specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione o dalle regioni interessate.

Il suddetto trattamento è riconosciuto in favore delle aziende operanti nel settore aereo, in possesso del prescritto Certificato di Operatore Aereo (COA) e titolari di licenza di trasporto aereo di passeggeri rilasciata dall'Ente nazionale dell'aviazione civile, che hanno cessato o cessano l'attività produttiva nel corso del 2020 e che non sono sottoposte a procedure concorsuali alla data della stipulazione dell'accordo in sede governativa.

Inoltre, il Decreto Sostegni (art. 9, co. 3, D.L. 41/2021) ha disposto che l'**integrazione economica prevista in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore aeroportuale sia riconosciuta anche con riferimento all'ulteriore periodo di Cassa integrazione in deroga con causale Covid-19** concessa, ai sensi del medesimo decreto Sostegni (art. 8, co. 2, D.L. 41/2021), per una durata massima di 28 settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021, incrementando a tal fine il Fondo di 186,7 mln di euro. Sul punto, il Ministero del lavoro, con **Nota del 3 giugno 2021 n. 4850**, ha chiarito che dette risorse possono essere utilizzate per il finanziamento di **tutte le tipologie** di prestazione erogate dal Fondo.

Tale integrazione economica – erogata dal predetto **Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale** e volta, in generale, ad integrare la misura della NASpl e del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria - è tale da garantire che il trattamento complessivo sia **pari all'80% della retribuzione lorda di riferimento**. Si ricorda che le prestazioni integrative del Fondo, in quanto accessorie, sono subordinate alla sussistenza delle prestazioni principali di riferimento che integrano.

Come precisato dall'INPS con [messaggio 1761/2021](#), la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello di inizio del periodo di CIGD richiesto e non prima di 15 giorni dall'inizio dello stesso.

Si ricorda che l'**articolo 10 del D.L. 146/2021** prevede in favore dei lavoratori **dipendenti di Alitalia Sai e Alitalia Cityliner** in amministrazione straordinaria la possibilità di concedere **un periodo complessivo di ulteriori 12 mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale** previsto dalla normativa vigente per i dipendenti delle aziende commissariate, anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e **in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2022**.

La concessione del suddetto trattamento è stata **prorogata di ulteriori 12 mesi dalla legge di bilancio 2022** (art. 1, co. 131-133, L. 234/2021), prevedendo che tale trattamento possa proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e **in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2023**

1.10 TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE EX ZONE ROSSE

Il **D.L. 104/2020** ha riconosciuto ai datori di lavoro delle regioni **Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto** che, nel periodo tra il **23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020**, hanno **sospeso**, in tutto o in parte, l'attività lavorativa **a causa dell'impossibilità da parte dei lavoratori alle proprie dipendenze di raggiungere il luogo di lavoro - perché residenti o domiciliati nelle cosiddette zone rosse** - la possibilità di accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinario e in deroga e all'assegno di integrazione salariale, introdotti in conseguenza dell'emergenza da Covid-19. Tali trattamenti possono essere concessi – entro un determinato limite di spesa – con riferimento a periodi compresi nell'arco temporale summenzionato e per un **massimo di quattro settimane**.

1.11 CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITA'

Viene altresì prevista la possibilità, fino al 31 dicembre 2021, di **prorogare ulteriormente per un massimo di sei mesi** (che si aggiungono al limite massimo di 12 mesi finora previsto) il trattamento straordinario di integrazione salariale per le **aziende** con particolare rilevanza strategica **che cessano l'attività produttiva**, qualora le azioni necessarie alla salvaguardia occupazionale e al completamento del processo di cessazione aziendale avviato abbiano incontrato fasi di particolare complessità ([art. 45 D.L. 73/2021](#))

2. NASpl, DIS-COLL E MOBILITÀ IN DEROGA

Il combinato disposto degli artt. 92 del D.L. 34/2020 e 5 del D.L. 104/2020 **ha prorogato di quattro mesi la fruizione delle indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL** che sono terminate nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020 e di due mesi la fruizione delle medesime indennità in scadenza tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020.

E' stata inoltre prorogata a tutto il 2020 la mobilità in deroga per i lavoratori che abbiano cessato il trattamento di integrazione salariale in deroga per il periodo 1° dicembre 2017 - 31 dicembre 2018 e che non hanno diritto alla fruizione della NASpl (art. 87 del D.L. 34/2020). Tale indennità è riconosciuta, limitatamente al periodo compreso tra il 14 ottobre 2020 e il 31 dicembre 2020 (cfr [circolare INPS n. 51 del 2021](#)), anche ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della Sicilia che hanno cessato di percepire la NASpl nel 2020 (art. 1-bis del D.L. 104/2020).

Inoltre, il decreto Sostegni ([art. 16 D.L. 41/2021](#)) ha disposto che, a decorrere **dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021, l'indennità NASpl sia concessa a prescindere dal possesso** da parte dell'interessato del requisito richiesto dalla normativa vigente circa la sussistenza di 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono lo stato di disoccupazione. La circolare [INPS 62/2021](#) ha chiarito che l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl in assenza del suddetto requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo è ammesso per gli eventi di disoccupazione verificatisi nell'arco temporale dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

Il medesimo decreto Sostegni ([art. 12, co. 2, D.L. 41/2021](#)) riconosce altresì le ulteriori tre quote di **REM** previste per i mesi da marzo a maggio 2021 **anche in favore dei soggetti** con ISEE in corso di validità non superiore a 30.000 euro, **che hanno terminato le prestazioni di NASpl e DIS-COLL tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021**. Come specificato nel [messaggio INPS 1378/2021](#), il membro del nucleo familiare che ha terminato di beneficiare della NASpl o della DIS-COLL nel periodo di riferimento deve essere residente in Italia al momento di presentazione della domanda.

Infine, il decreto Sostegni-bis ([art. 38 del D.L. 73/2021](#)) dispone che fino al 31 dicembre 2021 **non si applichi la riduzione mensile del 3 per cento** dell'importo della NASpl prevista dalla normativa vigente a decorrere dal quarto mese di fruizione del beneficio, che ricomincia a decorrere dal 1° gennaio 2022.

In particolare, per le prestazioni in pagamento dal 1° giugno 2021 è sospesa l'ulteriore applicazione della suddetta riduzione e le stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data del 26 maggio 2021. Analogamente, per le nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal 1° giugno 2021 fino al 30 settembre 2021 l'applicazione della medesima riduzione è sospesa fino al 31 dicembre 2021. Dal 1° gennaio 2022 trova nuovamente piena applicazione il meccanismo di riduzione della prestazione, quindi per le prestazioni in oggetto, se ancora in essere al 1° gennaio 2022, l'importo sarà calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.

3. ASSICURAZIONE PER I LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO (ALAS)

Il decreto Sostegni-bis (art. 66, co. da 7 a 16) prevede, dal 1° gennaio 2022, il riconoscimento per i lavoratori autonomi dello spettacolo di un'**indennità mensile per la disoccupazione involontaria (ALAS)**, erogata dall'INPS, **per un massimo di 6 mesi**, ai suddetti lavoratori in possesso di determinate caratteristiche, tra cui: non essere titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie; non essere beneficiari di reddito di cittadinanza; aver maturato, nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno quindici giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; avere un reddito relativo all'anno solare precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro.

L'indennità è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, relativo all'anno in cui si è concluso l'ultimo rapporto di lavoro autonomo e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazioni di essi.

Essa è **pari al 75 per cento** dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2021 all'importo di 1.227,55 euro, annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità **non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.335,40**

euro nel 2021, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di giornate pari alla metà delle giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro di lavoro autonomo. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. L'indennità non può in ogni caso superare la durata massima di sei mesi.

Per i periodi di fruizione dell'indennità è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile come determinato dal comma 6 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso. A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i lavoratori in oggetto, è dovuta un'aliquota contributiva pari al due per cento.

4. ULTERIORI MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO IN FAVORE DI DETERMINATE CATEGORIE DI LAVORATORI

A causa della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, la legge di bilancio 2021:

- incrementa di 2 mln di euro per il 2020 il limite massimo entro il quale l'**Autorità di sistema portuale e l'Autorità portuale di Gioia Tauro** possono riconoscere **per ogni lavoratore un contributo di 90 euro** in relazione a ciascuna giornata di lavoro prestata in meno rispetto al corrispondente mese del 2019 (art. 1, c. 281, L. 178/2020);
- introduce **un trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori adibiti alla pesca**, per una durata massima di 90 giorni e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 30 giugno 2021 (art. 1, c. 315, L. 178/2020).

Focus

[Strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione \(SURE\)](https://temi.camera.it/leg18/post/strumento-europeo-di-sostegno-temporaneo-per-attenuare-i-rischi-di-disoccupazione-in-un-emergenza.html)

<https://temi.camera.it/leg18/post/strumento-europeo-di-sostegno-temporaneo-per-attenuare-i-rischi-di-disoccupazione-in-un-emergenza.html>

Sgravi contributivi

I diversi provvedimenti che si sono hanno introdotto alcuni **sgravi contributivi** in favore dei datori di lavoro in conseguenza delle difficoltà connesse all'emergenza epidemiologica.

1. Esonero contributivo in favore di datori di lavoro che non richiedono prestazioni di integrazione salariale

L'[articolo 3 del D.L. 104/2020](#) ha previsto, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, un **esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico, pari al doppio delle ore di integrazione salariale fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020, **per un periodo massimo di quattro mesi, fruibile entro il 31 dicembre 2020 e a condizione che i medesimi datori:**

- **non abbiano richiesto gli interventi di integrazione salariale** per periodi compresi tra il 13 luglio 2020 ed il 31 dicembre 2020 (di cui all'articolo 1 del richiamato decreto n. 104);
- **abbiano fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, di interventi di integrazione salariale analoghi** a quelli summenzionati ed è limitato - ferma restando la riparametrazione dello sgravio su base mensile - al doppio delle ore di integrazione salariale fruiti nei suddetti due mesi.

L'applicazione del beneficio del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Ai datori di lavoro beneficiari del predetto esonero contributivo si applicano i divieti e le sospensioni in materia di risoluzioni del rapporto di lavoro. La violazione delle norme relative ai suddetti divieti e sospensioni comporta la revoca dell'esonero contributivo in esame, con efficacia retroattiva, e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

L'INPS, con la [circolare 105/2020](#), ha precisato che sono **ammessi al beneficio i datori di lavoro che hanno fatto richiesta dei trattamenti di integrazione salariale prima del 14 agosto 2020** (data di entrata in vigore del D.L. 104/2020), **nonché quelli che hanno fatto richiesta dei medesimi trattamenti dopo il 14 agosto 2020, ma per periodi antecedenti al 13 luglio 2020.**

L'esonero è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Con il [messaggio 1956/2021](#) l'INPS ha poi chiarito al riguardo che, in ragione del regime di alternatività tra detto esonero e i trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del decreto-legge 104/2020, possono accedere al suddetto esonero i datori di lavoro che abbiano fruito del numero di settimane compatibili con i limiti disposti dai decreti-legge n. 18/2020 e n. 34/2020 (9+9 settimane) prima del 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020) per periodi collocati in data antecedente il 15 agosto e, senza soluzione di continuità, a cavallo del 13 luglio 2020.

Il **D.L. 137/2020** (decreto Ristori) ha specificato che i datori di lavoro privati che hanno richiesto il predetto esonero contributivo **possono rinunciare** alla frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dal medesimo decreto per periodi intercorrenti tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

Analogo esonero, per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, è concesso in favore dei medesimi soggetti dall'**articolo 12, commi 14 e 15, del D.L. 137/2020**. Tale esonero è **fruibile entro il 31 gennaio 2021 e a condizione che i suddetti datori di lavoro:**

- **non richiedano gli interventi di integrazione salariale** per periodi compresi tra il 16 novembre 2020 ed il 31 gennaio 2021;
- **abbiano fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, di interventi di integrazione salariale analoghi** a quelli summenzionati ed è limitato - ferma restando la riparametrazione dello sgravio su base mensile - alle ore di integrazione salariale fruito nei suddetti due mesi.

Il messaggio INPS [1836/2021](#) ha specificato che, alla luce dell'alternatività tra i trattamenti di integrazione salariale e l'esonero contributivo, nella medesima finestra temporale, per la medesima unità produttiva, l'azienda deve scegliere se fruire dell'ammortizzatore sociale emergenziale oppure dell'esonero contributivo, a prescindere da quale sia la fonte normativa di riferimento della misura.

L'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, successivamente intervenuta con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021.

Analogo esonero, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, è concesso in favore dei medesimi soggetti dall'**articolo 1, comma 306, della L. 178/2020**, autorizzato dalla Commissione europea con Decisione C(2021) 9334 final dell'8 dicembre 2021.

Tale esonero è **fruibile entro il 31 marzo 2021 e a condizione che i suddetti datori di lavoro:**

- **non richiedano gli interventi di integrazione salariale** per periodi compresi **tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 marzo 2021 (30 giugno 2021 in caso di CIG in deroga)**;
- **abbiano fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, di interventi di integrazione salariale analoghi** a quelli summenzionati ed è limitato - ferma restando la riparametrazione dello sgravio su base mensile - alle ore di integrazione salariale fruito nei suddetti due mesi.

Si specifica che i datori di lavoro privati che hanno richiesto il predetto esonero contributivo **possono rinunciare** alla frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge di bilancio n. 178 del 2020.

Anche in questo caso, l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Il beneficio è concesso per un periodo aggiuntivo rispetto a quello eventuale di godimento dello sgravio omologo concesso dalle norme precedenti, di cui ai richiamati articoli 3 del D.L. 104/2020 e 12, comma 14, del D.L. 137/2020.

L'INPS, con [circolare n. 30 del 2021](#), ha precisato che ai fini della legittima fruizione dell'esonero il **datore di lavoro doveva attenersi al divieto di licenziamenti** collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo previsto dalla richiamata legge di bilancio 2021 fino al 31 marzo 2021.

2. Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato

L'articolo 6 del D.L. 104/2020 prevede, in favore dei datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, **che assumano, successivamente al 15 agosto 2020 ed entro il 31 dicembre 2020, lavoratori a tempo indeterminato** (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico), l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di sei mesi e nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Inoltre, esso è riconosciuto **anche nei casi di trasformazione del contratto** di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro **a tempo indeterminato** (successivamente al 15 agosto 2020) ed è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

3. Esonero contributivo per contratto di rioccupazione

Il decreto Sostegni-bis (art. 41, co. 5, del D.L. 73/2021) ha introdotto in favore dei datori di lavoro privati **che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione** (introdotto dal medesimo decreto Sostegni-bis) l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di sei mesi e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (quindi pari a 3.000 euro).

Si ricorda che **la Commissione europea**, con la decisione C(2021) 5352 final del 14 luglio 2021, **ha autorizzato** la concedibilità dell'esonero in oggetto (cfr. [circ. INPS 115/2021](#)).

Tale esonero riguarda i datori di lavoro privati - con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico - a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ma non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020.

Per un'analisi più esaustiva circa il calcolo dell'importo dell'incentivo in oggetto, dei contributi che non sono oggetto di sgravio, nonché dei casi di sospensione, si rimanda alla richiamata [Circolare INPS n. 115 del 2021](#).

4. Esonero contributivo nei settori del turismo e degli stabilimenti termali

L'articolo 7 del D.L. 104/2020 prevede il riconoscimento del suddetto **esonero contributivo** previsto per assunzioni a tempo indeterminato dall'art. 6 del D.L. 104/2020 (cfr. ante), con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale, ma limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi, **per le assunzioni a tempo determinato** (ivi comprese quelle per lavoro stagionale), **o per le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020 nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.** L'[art. 4, c. 2, del D.L. 4/2022](#) riconosce il medesimo sgravio **anche per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2022**, mentre per le trasformazioni a tempo indeterminato intervenute nel medesimo arco temporale ne estende la durata da 3 a 6 mesi.

Inoltre, l'[articolo 43 del D.L. 73/2021](#) riconosce in favore dei datori di lavoro privati operanti nei suddetti settori del turismo e degli stabilimenti termali, nonché in quelli del commercio e nei settori **creativo, culturale e dello spettacolo** l'esonero - recenemente [autorizzato dalla Commissione europea](#) - dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021. Sul punto, in considerazione del fatto che la norma nulla dispone circa la causale del trattamento di integrazione salariale che è alla base del riconoscimento dell'esonero in commento, la [circolare INPS n. 140 del 2021](#) specifica che a differenza degli esoneri alternativi ai trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 (di cui sopra), tale esonero è compatibile, nei limiti della contribuzione dovuta, con i suddetti ammortizzatori sociali.

5. Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (decontribuzione Sud)

L'articolo 27 del D.L. 104/2020 prevede, per il periodo **dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2020**, un **esonero contributivo parziale, pari al 30 per cento** dei contributi dovuti, in favore dei datori di lavoro del settore privato - con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico - operanti **nelle regioni** che, con riferimento al 2018, presentano un prodotto interno lordo pro capite non superiore al 90 per cento di quello medio dei 27 Paesi attualmente facenti parte dell'Unione europea e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale (**Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia**).

L'esonero contributivo non comporta variazioni dell'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea e si applica anche ai **giornalisti lavoratori dipendenti iscritti all'INPGI**.

La legge di bilancio 2021 ha esteso sino al 2029 l'applicazione del predetto esonero, rimodulandone la misura con riferimento alle diverse annualità nel seguente modo:

- il 30 per cento dei contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025. Tale aliquota è identica a quella prevista, per la medesima fattispecie, per il periodo 1° ottobre 2020-31 dicembre 2020;
- il 20 per cento dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- il 10 per cento dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

La Commissione europea, con la Decisione C(2021)1220 final del 18 febbraio 2021, [ha autorizzato](#) l'agevolazione contributiva in questione, non sollevando obiezioni in relazione al riconoscimento della stessa. In considerazione della natura dell'agevolazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Inoltre, con [circolare INPS 33/2021](#) sono state fornite indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'agevolazione contributiva, limitatamente al periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021 (termine finale di operatività del Temporary Framework), oggetto della citata autorizzazione della Commissione europea. L'INPS ha quindi rinviato l'emanazione delle istruzioni relative al periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2029 all'esito del procedimento di autorizzazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del TFUE.

Quanto al coordinamento dell'agevolazione in questione con altri incentivi, nella medesima circolare INPS si precisa che lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. Pertanto, ai fini della valutazione circa la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati, ivi compresi i benefici contributivi che si sostanziano in incentivi all'assunzione, occorre verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni previste dal nostro ordinamento; ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro.

Con riferimento alle ipotesi in cui l'attività venga svolta mediante un rapporto di **somministrazione**, l'INPS ha chiarito che la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione deve essere individuata nel **luogo di effettivo svolgimento della prestazione**, a prescindere dal luogo in cui abbia sede legale o operativa l'agenzia di somministrazione (*cf.* [messaggio n. 1361/2021](#))

Infine, con il [messaggio 2434/2021](#), l'INPS ha chiarito che visto l'ambito temporale di fruizione della decontribuzione che va dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, la stessa può trovare applicazione indipendentemente dalla competenza temporale della maturazione dei ratei. Quindi, con specifico riferimento alla quattordicesima mensilità, la misura in oggetto può trovare applicazione, nella percentuale prevista del 30%, anche per gli eventuali ratei maturati durante l'anno 2020, purché l'erogazione della mensilità aggiuntiva avvenga nell'anno in corso.

Per completezza, si segnala che l'INPS, con il [messaggio n. 3065 del 2021](#), ha chiarito che - in attesa dell'attuazione dell'esonero di cui all'articolo 88 del medesimo D.L. 104/2020 - la richiamata decontribuzione spetta anche alle imprese armatoriali.

6. Esonero contributivo per datori di lavoro agricoli

L'[art. 222, c. 2, del D.L. 34/2020](#) ha introdotto un **esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali e assistenziali** a carico dei datori di lavoro di alcuni comparti, dovuti per il periodo dal **1° gennaio 2020 al 30 giugno 2020**. I beneficiari della misura sono le imprese appartenenti al comparto **agrituristico, apistico, brassicolo, cerealicolo, florovivaistico, vitivinicolo, dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. I criteri e le modalità attuative della predetta misura sono definite nel DM 15 settembre 2020.

Un ulteriore sgravio è stato poi introdotto dall'[art. 16 del D.L. 137/2020](#), che ha riconosciuto a favore delle aziende appartenenti alle **filieri agricole, della pesca e dell'acquacoltura**, comprese le aziende produttrici di vino e birra, l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a novembre 2020**. L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento

della previdenza obbligatoria, previsti dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero. Il medesimo esonero è riconosciuto agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni con riferimento alla contribuzione dovuta per il medesimo mese di novembre 2020.

Tale ultimo sgravio è stato **esteso anche** con riferimento alla contribuzione dovuta **per il mese di dicembre 2020** ([art. 16-bis del D.L. 137/2020](#)) e **per il mese di gennaio 2021** ([art. 19 del D.L. 41/2021](#)) e, per le filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo, anche **per il mese di febbraio 2021** ([art. 70 del D.L. 73/2021](#)) ed è autorizzato nell'ambito del regime di aiuti di Stato, approvato fino al 31 dicembre 2020 con Decisione C(2020) 4977 final del 15 luglio 2020, successivamente prorogato al 30 giugno 2021 dalla Decisione C(2020) 8830 final del 7 dicembre 2020 e ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2021 dalla Decisione C(2021) 3364 final del 6 maggio 2021 (cfr. [circ INPS 131/2021](#)). Si ricorda che tale esonero è riconosciuto con riferimento, sia alla contribuzione dovuta dai datori di lavoro, sia per la contribuzione relativa ai lavoratori autonomi in agricoltura, segnatamente, agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni.

7. Lavoratori autonomi e professionisti

Al fine di ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 sul reddito dei lavoratori autonomi e dei professionisti, la **legge di bilancio 2021** ([articolo 1, comma 20, L. 178/2020](#)) ha istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il **Fondo per il riconoscimento di un esonero parziale dai contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti** iscritti alle gestioni previdenziali INPS e dai professionisti iscritti alle casse privatizzate, con una dotazione finanziaria iniziale di 1 miliardo di euro per il 2021, incrementata a **2,5 mld** per il medesimo anno dall'[art. 3 del D.L. 41/2021](#) (cd. decreto sostegni).

Il suddetto esonero è riconosciuto ai predetti soggetti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nel 2020 non inferiore al 33 per cento rispetto a quelli del 2019. Sul punto, con il [messaggio n. 3217 del 2021](#), l'INPS ha specificato le modalità di verifica del requisito del calo di fatturato o dei corrispettivi per i soggetti che abbiano iniziato l'attività nel corso del 2019, che avverrà sulla base dell'**importo medio mensile** relativo ai mesi di attività delle due annualità in esame; pertanto, per poter accedere all'esonero parziale l'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi del 2020 deve essere inferiore almeno del 33 per cento rispetto all'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi del 2019.

A valere sulle medesime risorse, sono altresì esonerati dal pagamento dei contributi previdenziali **medici, gli infermieri e gli altri professionisti e operatori sanitari** già collocati in quiescenza e assunti per l'emergenza derivante dalla diffusione del COVID-19.

Con il **DM del 17 maggio 2021** sono stati definiti i criteri e le modalità per la concessione di tale esonero, nonché i relativi destinatari, che sono:

- lavoratori iscritti alle gestioni speciali dell'AGO - gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri - e lavoratori iscritti alla Gestione separata. Sono compresi i lavoratori soci di società e i professionisti componenti di studio associato. L'esonero è riconosciuto relativamente alla contribuzione previdenziale dovuta per l'anno di competenza 2021 da versare con le rate o gli acconti con scadenza ordinaria entro il 31 dicembre 2021;
- professionisti iscritti alle Casse professionali, relativamente alla contribuzione previdenziale dovuta per l'anno di competenza 2021 da versare con rate o acconti in scadenza nel medesimo anno;
- medici, infermieri e altri professionisti e operatori, già collocati in quiescenza, a cui siano stati conferiti incarichi di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19. L'esonero è riconosciuto relativamente alla contribuzione previdenziale dovuta per l'anno di competenza 2021 da versare con le rate o gli acconti con scadenza ordinaria entro il 31 dicembre 2021.

Il suddetto decreto specifica che l'esonero parziale spetta nel limite massimo individuale di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per ciascun lavoratore autonomo o professionista.

Inoltre, con i messaggi [2761](#) e [2909](#) e con la [circolare n. 124](#) del 2021 l'INPS ha chiarito che la **domanda** per l'esonero in oggetto deve essere presentata, a pena di decadenza, **entro il 30 settembre 2021**.

Si ricorda che la **Commissione europea**, con la decisione C(2021) 5350 final del 14 luglio 2021, ha **autorizzato** la concessione dell'esonero in oggetto (cfr. [circ INPS n. 124 del 2021](#)).

Indennità lavoratori

A seguito della riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, viene riconosciuta (entro determinati limiti di spesa) un'**indennità in favore di determinat categorie di lavoratori**, qualora non siano titolari di trattamenti pensionistici (ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità), né di altro contratto di lavoro subordinato, diverso da quello di lavoro intermittente (in taluni casi è richiesta anche l'assenza di trattamenti di disoccupazione).

BENEFICIARI

Le suddette indennità sono riconosciute:

1. ai **liberi professionisti titolari di partita IVA iscritti alla Gestione separata INPS:**

- 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020 per coloro con partita IVA attiva al 23 febbraio 2020;
- 1.000 euro per il mese di maggio 2020 per coloro con partita IVA attiva al 19 maggio 2020 e con una riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto al reddito del secondo bimestre 2019.

2. ai **titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, iscritti alla Gestione separata:

- 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020;
- 1.000 per maggio 2020 per i titolari di rapporti di co.co.co. che abbiano cessato il rapporto di lavoro entro il 19 maggio 2020.

3. ai **lavoratori autonomi, privi di partita IVA,**

- iscritti alla Gestione separata al 23 febbraio 2020 (termine posto al 17 marzo per le indennità omnicomprensive che non necessitano di nuova domanda per coloro che hanno già fruito delle precedenti indennità) che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 (termine posto al 29 febbraio per le indennità omnicomprensive senza nuova domanda) siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere, 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro erogata tre volte, un'indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro e un'ulteriore indennità pari a 1.600 euro (artt. 2 del DM 30 aprile 2020, 84, co 8, lett. c), del D.L. 34/2020, 9, co. 2, lett. c), del D.L. 104/2020, 15, co. 1, e 15-bis, co. 1, del D.L. 137/2020, 10, co. 1, D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;
- iscritti alla Gestione separata al 17 marzo 2020, che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari di contratti autonomi occasionali nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 29 ottobre 2020, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15, co. 3, lett. c) del D.L. 137/2020)
- iscritti alla Gestione separata al 17 marzo 2020, che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari di contratti autonomi occasionali nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 30 novembre 2020, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15-bis, co. 3, lett. c), D.L. 137/2020);
- iscritti alla Gestione separata al 23 marzo 2021, che non hanno fruito delle precedenti indennità, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere al 24 marzo 2021, un'indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro (art. 10, co. 3, lett. c), D.L. 41/2021);
- iscritti alla Gestione separata al 26 maggio 2021, che non hanno fruito delle precedenti indennità, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere al 27 maggio 2021, un'indennità omnicomprensiva pari a 1.600 euro (art. 42, co. 3, lett. c), D.L. 73/2021);

4. ai **lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'INPS** (relative agli artigiani, agli esercenti attività commerciali ed ai coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali) 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020 (artt. 28 del D.L. 18/2020 e 84, co. 4, del D.L. 34/2020);
5. ai **professionisti iscritti a enti di diritto privato di previdenza obbligatoria**, 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020 e 1.000 euro per il mese di maggio 2020 (cfr. *infra*) (DM 28 marzo 2020, DM 29 maggio 2020 e art. 13 del D.L. 104/2020);
6. ai **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, nonché ai lavoratori in somministrazione** impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori:
- che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di NASpl, né di rapporto di lavoro dipendente al 15 agosto 2020 sono riconosciute le seguenti indennità: solo per i dipendenti stagionali, esclusi quelli in somministrazione, 600 euro per il mese di marzo; per tutti i suddetti lavoratori, anche in somministrazione, 600 euro per aprile 2020, 1.000 per maggio 2020, un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro erogata tre volte, un'indennità una tantum pari a 2.400 euro e un'ulteriore indennità una tantum pari a 1.600 euro (artt. 29 del D.L. 18/2020, 84, co. 5, del D.L. 34/2020, 9, co. 1, del D.L. 104/2020, 15, co. 1, del D.L. 137/2020 e 15-bis, co. 1, del D.L. 137/2020, 10, co. 1, D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;
 - che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020 e che non hanno fruito delle precedenti indennità, non titolari di pensione, né di NASpl, né di rapporto di lavoro dipendente al 29 ottobre 2020, che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15, co. 2, del D.L. 137/2020);
 - che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020 e che non hanno fruito delle precedenti indennità, non titolari di pensione, né di NASpl, né di rapporto di lavoro dipendente al 30 novembre 2020, che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15-bis, co. 2, D.L. 137/2020);
 - che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e che non hanno fruito delle precedenti indennità, non titolari di pensione, né di NASpl, né di rapporto di lavoro dipendente al 23 marzo 2021, che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 2.400 euro (art. 10, co. 2, del D.L. 41/2021);
 - che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 e che non hanno fruito delle precedenti indennità, non titolari di pensione, né di NASpl, né di rapporto di lavoro dipendente al 26 maggio 2021, che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.600 euro (art. 42, co. 2, D.L. 73/2021);
7. ai **lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali**:
- che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 (termine posto al 17 marzo 2020 per le indennità omnicomprensive senza nuova domanda), che non hanno fruito delle precedenti indennità, e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio 2020 (art. 2 del DM 30 aprile 2020 e art. 84, co. 8, lett. a), del D.L. 34/2020), un'indennità omnicomprensiva prevista pari a 1.000 euro erogata tre volte, un'indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro e un'ulteriore indennità una tantum pari a 1.600 euro (artt. 9, co. 2, lett. a), del D.L. 104/2020, 15, co. 1, e 15-bis, co. 1, del D.L. 137/2020, 10, co. 1, del D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità

non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;

- che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020, che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15, co. 3, lett. a), del D.L. 137/2020);
- che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020, che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15-bis, co. 1, lett. a), del D.L. 137/2020);
- che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021, che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 2.400 euro (art. 10, co. 3, lett. a), del D.L. 41/2021);
- che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021, che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo - è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.600 euro (art. 42, co. 3, lett. a), del D.L. 73/2021)

8. ai lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali:

- titolari, nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate e titolarità nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, sulla base di quanto disposto dal [DM 13 luglio 2020](#), un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro erogata tre volte, un' indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro e un'ulteriore indennità una tantum pari a 1.600 euro (artt. 9, co. 5, del D.L. 104/2020, 15, co. 1, e 15-bis, co. 1, del D.L. 137/2020, 10, co. 1, del D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, e titolari nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15, co. 5, del D.L. 137/2020).
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate e titolari nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15-bis, co. 5, del D.L. 137/2020);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate e titolari nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, un'indennità una tantum pari a 2.400 euro (art. 10, co. 5, del D.L. 41/2021);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nei suddetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate e titolari nel 2018 di uno o più contratti di lavoro a

tempo determinato o stagionale in uno dei due settori summenzionati di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, un'indennità una tantum pari a 1.600 euro (art. 42, co. 5, del D.L. 73/2021).

9. agli **operai agricoli** a tempo determinato che nel 2019 hanno svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, 600 euro per il mese di marzo 2020, 500 euro per aprile 2020 e un'indennità una tantum pari a 800 euro (artt. 30 del D.L. 18/2020, 84, co. 7, del D.L. 34/2020 e 69, co. 1-5, del D.L. 73/2021).

10. ai lavoratori **iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo**:

- che hanno almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito nel medesimo anno non superiore a 50.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito nel medesimo anno non superiore ai 35.000 euro spettano 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio (per l'indennità di marzo era richiesto il possesso solo del primo dei due predetti requisiti), un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro erogata tre volte, un'indennità omnicomprensiva di 2.400 euro e un'ulteriore indennità una tantum pari a 1.600 euro (artt. 38 del D.L. 18/2020, 84, co. 10, del D.L. 34/2020, 9, co. 4, del D.L. 104/2020, 15, co. 1, e 15-bis, co. 1 del D.L. 137/2020, 10, co. 1, del D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito nel medesimo anno non superiore a 50.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito nel medesimo anno non superiore ai 35.000 euro e che hanno versato i predetti contributi dal 1° gennaio 2019 al 29 ottobre 2020, è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (ex art. 15, co. 6, del D.L. 137/2020)
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito nel medesimo anno non superiore a 50.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito nel medesimo anno non superiore ai 35.000 euro e che hanno versato i predetti contributi dal 1° gennaio 2019 al 30 novembre 2020, è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15-bis, co. 6, del D.L. 137/2020);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito nel medesimo anno non superiore a 75.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito nel medesimo anno non superiore ai 35.000 euro e che hanno versato i predetti contributi dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 2.400 euro (ex art. 10, co. 6, del D.L. 41/2021);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito nel medesimo anno non superiore a 75.000 euro, o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito nel medesimo anno non superiore ai 35.000 euro e che hanno versato i predetti contributi dal 1° gennaio 2019 al 26 maggio 2021, è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.600 euro (ex art. 42, co. 6, del D.L. 73/2021);

11. ai **lavoratori intermittenti**:

- che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 (termine posto al 17 marzo 2020 per le indennità omnicomprensive senza nuova domanda), 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio 2020 (ex artt. 2 del DM 30 aprile 2020 e 84, co. 8, lett. b), del D.L. 34/2020), un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro erogata tre volte, un'indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro e un'ulteriore indennità una tantum pari a 1.600 euro (artt. 9, co. 2, lett. b), del D.L. 104/2020, 15, co. 1, e 15-bis, co. 1 del D.L. 137/2020, 10, co. 1, del D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;

- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 ottobre 2020, un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (art. 15, co. 3, lett. b), del D.L. 137/2020).
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020, un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (ex art. 15-bis, co. 3, lett. b), del D.L. 137/2020).;
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021, un'indennità una tantum pari a 2.400 euro (ex art. 10, co. 3, lett. b), del D.L. 41/2021);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021, un'indennità una tantum pari a 1.600 euro (ex art. 42, co. 3, lett. b), del D.L. 73/2021)

12. agli **incaricati alle vendite a domicilio**:

- titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 23 febbraio 2020 (termine posto, in relazione alle indennità senza nuova domanda, al 17 marzo 2020 per l'indennità omnicomprensiva prevista dal D.L. 104/2020, al 29 ottobre 2020 per l'indennità una tantum posta dal D.L. 137/2020, al 30 novembre 2020 per l'indennità posta dal DL. 157/2020 e al 23 marzo 2021 per quella posta dal D.L. 41/2021), con reddito annuo per il 2019, derivante dalle medesime attività, superiore a 5.000 euro, 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio (ex artt. 2 del DM 30 aprile 2020 e 84, co. 8, lett. d) del D.L. 34/2020), un'indennità omnicomprensiva pari a 1.000 euro erogata tre volte, un'indennità omnicomprensiva pari a 2.400 euro e un'ulteriore indennità una tantum pari a 1.600 euro (ex artt. 9, co.2, lett. d), del D.L. 104/2020, 15, co. 1, e 15-bis, co. 1, del D.L. 137/2020, 10, co. 1, del D.L. 41/2021 e 42, co. 1, del D.L. 73/2021). Chi ha già fruito di una delle suddette indennità non deve presentare una nuova domanda per quelle previste da provvedimenti successivi in quanto le stesse saranno erogate dall'INPS ai beneficiari con le modalità indicate dagli interessati per le indennità già erogate;
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 29 ottobre 2020 è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (ex art. 15, co. 3, lett. d), del D.L. 137/2020);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 30 novembre 2020 è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000 euro (ex art. 15-bis, co. 3, lett. d), del D.L. 137/2020);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 23 marzo 2021 è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 2.400 euro (ex art. 10, co. 3, lett. d), del D.L. 41/2021);
- che non hanno fruito delle precedenti indennità, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 26 maggio 2021 è riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.600 euro (ex art. 42, co. 3, lett. d), del D.L. 73/2021);

13. ai **lavoratori domestici** che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, 500 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020 (art. 85 del D.L. 34/2020);

14. ai **titolari di rapporti di collaborazione presso CONI, CIP, federazioni sportive** nazionali, le discipline sportive associate, enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI e dal CIP, società e associazioni sportive dilettantistiche, un'indennità erogata dalla società Sport e salute S.p.A. pari a 600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile, maggio e giugno 2020, 800 euro per ciascuno dei mesi di novembre e dicembre 2020 (artt. 96 del D.L. 18/2020, 98 del D.L. 34/2020, 12 del D.L. 104/2020, 17 e 17-bis del D.L. 137/2020) e due ulteriori indennità di importo variabile, rispettivamente, da 1.200 a 3.600 euro e da 800 a 2.400 euro (a seconda dei compensi percepiti nel 2019 (artt. 10, co. 10 e 11, del D.L. 41/2021 e 44 del D.L. 73/2021). Ai fini dell'erogazione delle indennità per i mesi di novembre e dicembre, nonché per le indennità complessive poste dal D.L. 41/2021, e dal D.L. 73/2021, si dispone che si considerano cessati a causa dell'emergenza epidemiologica tutti i rapporti di collaborazione

scaduti, rispettivamente, alla data del 31 maggio 2020, del 30 novembre 2020, del 30 dicembre 2020 del 31 marzo 2021 e non rinnovati;

15. ai **lavoratori frontalieri** residenti in Italia, a determinate condizioni e nel limite di spesa autorizzato di 6 mln di euro per il 2021 (art. 49 del D.L. 73/2021);
16. ai **lavoratori marittimi** che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, 600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020 (art. 10 del D.L. 104/2020) ;
17. ai **pescatori autonomi**, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca, 950 euro per ciascuno dei mesi di maggio 2020 e maggio 2021 (artt. 222, co. 8, D.L. 34/2020 e 69, co. 6, del D.L. 73/2021);
18. ai **lavoratori portuali** in esubero delle imprese che operano in taluni porti che hanno avuto sensibili riduzioni di traffico e passeggeri è riconosciuta l'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro (art. 9-bis del D.L. 41/2021);
19. ai **lavoratori in somministrazione del comparto sanità** in forza al 1° maggio 2021. L'importo di tale indennità è rimesso ad apposito DM (art. 18-bis del D.L. 41/2021);
20. fino al 31 dicembre 2020, un'indennità pari al **trattamento di mobilità in deroga ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa della regione Sicilia** che cessino di percepire l'indennità NASpl (art. 1-bis del D.L. 104/2020):
21. fino al 31 dicembre 2021, un'indennità pari al **trattamento dell'ultima mobilità ordinaria** percepita in favore dei **lavoratori della Campania** che hanno cessato la mobilità ordinaria dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016 (art. 1, co. 291, della L. 178/2020).

Le suddette indennità sono **cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità** (ad eccezione di quella prevista a favore dei collaboratori presso federazioni sportive), non sono cumulabili tra loro e, ad eccezione di quella omnicomprensiva prevista dal [D.L. 104/2020](#), non sono riconosciute ai percettori del reddito di emergenza o del reddito di cittadinanza; per i casi in cui la misura del Reddito di cittadinanza (in godimento da parte dell'intero nucleo familiare) sia inferiore all'importo delle indennità, viene riconosciuto un corrispondente incremento provvisorio, per i mesi per i quali troverebbe applicazione l'indennità in questione.

Inoltre, e richiamate indennità non concorrono alla formazione del reddito e per il periodo di fruizione delle stesse non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Si ricorda che è stata altresì prevista l'erogazione di una **indennità aggiuntiva pari a 500 euro per un massimo di tre mesi**, parametrata all'effettivo periodo di sospensione dell'attività, in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e dei lavoratori autonomi o professionisti ivi compresi i titolari di attività di impresa **operanti, domiciliati o residenti nei comuni delle cd. zone rosse al 23 febbraio 2020** (art. 44-bis del D.L. 18/2020).

In particolare, come specificato nella [circolare INPS 104/2020](#), la suddetta indennità aggiuntiva spetta ai collaboratori coordinati e continuativi con rapporto attivo alla data del 23 febbraio 2020 e iscritti alla Gestione separata, ai liberi professionisti, titolari di partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo iscritti alla Gestione separata, ai liberi professionisti iscritti alle Casse autonome professionali, ai lavoratori che alla medesima data del 23 febbraio 2020 erano in attività lavorativa e iscritti alle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni. Nell'ambito di applicazione sono ricomprese le figure degli imprenditori agricoli professionali iscritti alla gestione autonoma agricola, nonché i coadiuvanti e coadiutori artigiani, commercianti e lavoratori agricoli iscritti nelle rispettive gestioni autonome.

DOMANDA

Il [D.L.104/2020](#) (art. 9, c. 8) ha introdotto un termine finale a pena di decadenza, fissato al **30 agosto 2020 (prorogato al 2 settembre** in base ad un avviso dell'INPS), **per la presentazione della domanda per alcune indennità in favore di lavoratori previste dal D.L. 34/2020 (cd decreto Rilancio)**. Il suddetto termine concerne la presentazione della domanda per indennità previste per i mesi di aprile e

maggio 2020 - o per il solo mese di aprile 2020 con riferimento alle indennità per i professionisti iscritti a forme di previdenza obbligatoria non gestite dall'INPS e per gli operai agricoli a tempo determinato - in favore delle seguenti categorie: professionisti iscritti a forme di previdenza obbligatoria non gestite dall'INPS (di cui all'[articolo 78 del D.L. 34/2020](#) e al [D.M. 29 maggio 2020](#)); liberi professionisti iscritti alla cosiddetta Gestione separata INPS o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (iscritti alla medesima Gestione) (di cui ai commi da 1 a 3 dell'[articolo 84 del citato D.L. 34/2020](#)); lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'INPS (relative agli artigiani, agli esercenti attività commerciali ed ai coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali) (di cui al comma 4 del suddetto articolo 84); lavoratori dipendenti stagionali, nonché lavoratori in regime di somministrazione, nei settori del turismo e degli stabilimenti termali (di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 84); lavoratori dipendenti stagionali negli altri settori, lavoratori intermittenti e alcune categorie particolari di lavoratori autonomi (di cui ai commi 8 e 9 dell'articolo 84); operai agricoli a tempo determinato (di cui al comma 7 dell'articolo 84); lavoratori dello spettacolo (di cui ai commi 10 e 11 dell'articolo 84); lavoratori domestici (di cui all'articolo 85 del medesimo D.L. n. 34); titolari di rapporti di collaborazione nel settore dello sport (di cui all'articolo 98 del suddetto D.L. n. 34).

Il **termine** per la presentazione delle domande per le indennità omnicomprensive previste dall'art. 9 del **decreto Agosto** n. 104/2020 è posto, a pena di decadenza, al **15 dicembre 2020** dal decreto Ristori-qaater n. 157/2020.

Coloro che hanno usufruito della indennità omnicomprensiva di cui al richiamato [art. 9 del D.L. 104/2020](#), non devono presentare una nuova domanda per l'accesso alle indennità una tantum di cui all'articolo 15, comma 1, del decreto Ristori. Coloro invece che non ne hanno usufruito, devono inoltrare la relativa domanda entro il **30 novembre 2020 (termine posticipato al 18 dicembre 2020 dalla [circolare INPS 137/2020](#))**.

Per la nuova indennità omnicomprensiva prevista per le suddette categorie di lavoratori dal **decreto Ristori-qaater** n. 157/2020 (confluito nel D.L. 137/2020), il termine per la presentazione della relativa domanda era fissato al **15 dicembre 2020**.

Per le nuove indennità previste dal **decreto Sostegni n. 41 del 2021**, il **termine** per la presentazione delle relative domande da parte dei nuovi beneficiari è posto al **31 maggio 2021** (in luogo del 30 aprile 2021), come disposto dall'INPS nella [circolare n. 65 del 2021](#) che anticipa la relativa circolare. Per l'erogazione delle indennità relative agli operatori nel settore dello sport, invece, la società Sport e salute s.p.a. utilizza i dati dichiarati dai beneficiari al momento della presentazione della domanda nella apposita piattaforma informatica.

Infine, **per le nuove indennità poste dal decreto Sostegni-bis n. 73 del 2021**, il termine per la presentazione delle relative domande è posto al **30 settembre 2021** (in luogo del 31 luglio 2021) come disposto dalla [Circ INPS 90/2021](#). La medesima circolare sposta poi al 30 settembre 2021 (in luogo del 30 giugno 2021) anche il termine entro cui deve essere presentata la domanda per la fruizione dell'indennità prevista per gli operai agricoli (di cui all'art. 69 del D.L. 73/2021).

LIBERI PROFESSIONISTI

Viene, inoltre, istituito, il **Fondo per il reddito di ultima istanza**, volto a garantire - nel limite di spesa di 300 milioni di euro per il 2020 - misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività lavorativa. Con [decreto interministeriale del 28 marzo 2020](#), una quota parte del suddetto fondo, pari a 200 milioni di euro per il 2020, viene destinata al **sostegno al reddito in favore dei professionisti iscritti a forme di previdenza obbligatoria non gestite dall'INPS, attraverso l'erogazione di un bonus di 600 euro per il mese di marzo 2020**. Con il successivo [decreto interministeriale del 30 aprile 2020](#), che modifica il precedente decreto del 28 marzo 2020, sono stati aggiunti 80 milioni di euro allo stanziamento iniziale di 200 milioni - con lo scopo di garantire il bonus 600 euro a tutti i professionisti che hanno presentato regolare richiesta entro il 30 aprile 2020 -, nonché ulteriori 220 milioni di euro per il rifinanziamento del Fondo per il reddito di ultima istanza per estendere, a determinate condizioni, il suddetto bonus di 600 euro ad altre categorie di lavoratori dipendenti e autonomi non coperti da altre tutele (lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, lavoratori intermittenti, autonomi privi di partita iva, incaricati di vendite a domicilio).

Il **decreto rilancio ha incrementato di 850 mln di euro** la dotazione del suddetto Fondo - portandola da 300 a 1.150 mln di euro - **al fine di garantire l'erogazione anche per i mesi di aprile e maggio 2020** di un'indennità di pari importo in favore dei medesimi professionisti iscritti alle casse professionali. Il [decreto](#)

[interministeriale del 29 maggio 2020](#) definisce le modalità e le condizioni di erogazione del suddetto bonus per il **mese di aprile 2020**. Tali professionisti, per accedere al bonus, devono avere un reddito fino a 35 mila euro o compreso tra 35 e 50 mila euro con una riduzione del fatturato di almeno il 33% rispetto all'anno precedente.

Successivamente, l'[art. 13 del D.L. 104/2020](#) ha disposto in favore dei suddetti soggetti - che rientrano nei predetti limiti di reddito e non titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato né di pensione - l'erogazione in via automatica dell'indennità per il **mese di maggio 2020** nella misura di 1.000 euro, riducendo contestualmente la dotazione del predetto Fondo di 405,2 mln di euro per il 2020. Tale indennità è riconosciuta, altresì, agli stessi liberi professionisti che non abbiano già beneficiato dell'indennità di cui al predetto decreto ministeriale del 29 maggio 2020, per i quali il termine temporale di riferimento ai fini della valutazione della cessazione di attività (presupposto per l'erogazione della misura) è stato esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020.

Si ricorda che il Fondo è stato prima ridotto dall'art. 34 del [D.L. 137/2020](#) di 101,3 mln di euro per il 2020 e successivamente **incrementato di 10 mln di euro per il 2021 dal decreto Sostegni n. 41 del 2021**, al fine dell'erogazione dell'indennità per il mese di maggio 2020 prevista in favore dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria.

Da ultimo, si segnala che il decreto Sostegni-bis (art. 37 del D.L. 73/2021) ha escluso dai limiti di reddito previsti per il riconoscimento del reddito di ultima istanza - erogato **in favore dei lavoratori autonomi e professionisti** iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria - **ogni emolumento**, corrisposto dai medesimi enti ad integrazione del reddito a titolo di invalidità, avente **natura previdenziale**, che risponda alle medesime finalità dell'assegno ordinario di invalidità (già escluso dai suddetti limiti di reddito).

Per completezza, si ricorda che era stata altresì prevista l'erogazione di un **bonus di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti**, pubblici e privati, con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro, che, durante il periodo di emergenza sanitaria da COVID 19, continuano a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020 (art. 63 del D.L. 18/2020)..

Misure di conciliazione vita-lavoro

1. Congedo straordinario e bonus baby-sitting per il periodo dal 5 marzo 2020 al 31 agosto 2020

Il decreto cura Italia ([D.L. 18/2020](#)) ha introdotto - **per il periodo dal 5 marzo 2020 al 31 agosto 2020** - una serie di misure volte a fronteggiare la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado conseguente all'emergenza epidemiologica.

Le suddette misure sono poi state prorogate ed integrate dal decreto rilancio ([D.L. 34/2020](#))

In particolare, **si riconosceva:**

- ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, agli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi iscritti alle relative gestioni INPS - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore - un **congedo speciale**, continuativo o frazionato, **di durata complessiva non superiore a trenta giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni** (o anche di età superiore nei casi di figli con disabilità grave), con un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione e con il riconoscimento della contribuzione figurativa. Tale congedo era fruibile dal 5 marzo al 31 agosto 2020.
- la possibilità (prevista anche per i lavoratori autonomi iscritti alle casse privatizzate) di fruire, in alternativa ai suddetti benefici e in presenza dei medesimi presupposti, di un **voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, elevato a 2.000 euro per i dipendenti del settore sanitario (pubblico e privato), nonché per i dipendenti della Polizia di Stato e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per l'emergenza epidemiologica;
- fino al 31 agosto 2020, ai lavoratori dipendenti privati - **in presenza di figli minori di 16 anni** e a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore - il **diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione** dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro;

- **ulteriori complessivi ventiquattro giorni**, fruibili nei mesi da marzo a giugno 2020, **di permesso retribuito per l'assistenza di familiari disabili**, che si aggiungono ai tre giorni di permesso mensile riconosciuti dalla [L. 104/1990](#).

2. Diritto al lavoro agile e congedo straordinario per quarantena del figlio per il periodo dal 9 settembre 2020 al 31 dicembre 2020

Per il **periodo dal 9 settembre 2020 al 31 dicembre 2020**, il **congedo straordinario** introdotto dall'[art. 21-bis del D.L. 104/2020](#), come modificato dal [D.L. 137/2020](#) (cosiddetto **decreto Ristori**), riconosceva **per i genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, il diritto** allo svolgimento della **prestazione di lavoro in modalità agile** per tutto o parte del periodo corrispondente alla **durata della quarantena del figlio, convivente e minore di sedici anni - disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico** (o nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche) - **o al periodo in cui il figlio convivente e infrasedicenne è interessato da un provvedimento di sospensione dell'attività didattica in presenza.**

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non potesse essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa a tale misura, uno dei genitori del figlio **minore di quattordici anni**, alternativamente all'altro, aveva diritto ad un **congedo straordinario retribuito al 50 per cento** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico (o nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, come specificato al punto 1 della [circolare INPS n. 132 del 2020](#)) o per i casi in cui il medesimo figlio, **convivente e minore di 14 anni**, sia interessato da un provvedimento di sospensione dell'attività didattica in presenza.

In caso di **figli di età compresa fra 14 e 16 anni**, i genitori avevano diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il diritto era riconosciuto con riferimento ai periodi (o frazioni di periodo), come detto, compresi **entro il 31 dicembre 2020** ed era **escluso** per i giorni in cui l'altro genitore svolga (a qualunque titolo) lavoro in modalità agile o non svolga alcuna attività lavorativa o usufruisca del congedo straordinario summenzionato. E' fatto salvo il diritto al lavoro in modalità agile, qualora il lavoratore sia padre o madre anche di altri figli minori di anni quattordici (limite non elevato a sedici, come invece previsto per le altre fattispecie, dal D.L. 137/2020), avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle suddette misure.

Per il settore pubblico, si segnala che il [DPCM del 2 marzo 2021](#), recante misure valide **sino al 6 aprile 2021**, ha disposto che, **su tutto il territorio nazionale**, le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ai lavoratori fragili e ai genitori di figli fino a 16 anni in quarantena.

3. Congedo straordinario nelle zone rosse dal 9 novembre 2020

Analogamente a quanto disposto dal richiamato D.L. 104/2020, l'art. 13 del D.L. 149/2020 (riprodotto dall'[art. 22-bis del D.L. 137/2020](#)) definisce - **limitatamente alle regioni ad alto rischio epidemiologico** (individuate con ordinanze del Ministro della salute) e **nei soli casi in cui l'attività lavorativa non possa essere svolta in modalità agile** - uno **specifico e distinto limite di spesa** (pari a 52,1 milioni di euro per il 2020 per il **riconoscimento di un congedo straordinario** in favore dei lavoratori dipendenti genitori di alunni delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado per le quali sia stata disposta **la sospensione dell'attività didattica in presenza, nonché dei genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura.** La [circolare INPS n. 2 del 2021](#) precisa che per i genitori di figli con disabilità il predetto beneficio si configura come una misura a valenza nazionale ed è pertanto riconosciuto indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza.

Tale limite di spesa costituisce uno stanziamento **autonomo e separato** rispetto a quello posto dal richiamato articolo 21-bis per i congedi relativi, tra le altre fattispecie, alla sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici.

La richiamata [circolare INPS n. 2 del 2021](#) specifica che per la fruizione di tale congedo **non è necessaria la convivenza** del genitore con il figlio per cui si chiede il congedo, a differenza del "congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio convivente minore di anni 14" di cui al richiamato articolo 21-bis del [D.L. 104/2020](#).

Sul punto, la [circolare INPS n. 63 del 2021](#) specifica che tale misura è tuttora in vigore con riferimento ai genitori dei suddetti alunni, mentre è rimasta in vigore fino al 5 marzo 2021, su tutto il territorio nazionale, con riferimento ai genitori di figli con disabilità iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali fosse stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali fosse stata disposta la chiusura, per i quali attualmente opera, fino al 30 giugno 2021, quanto previsto dall'art. 2 del D.L. 30/2021 (vedi *infra*).

4. Bonus baby-sitting nelle zone rosse dal 9 novembre 2020 al 3 dicembre 2020

Il richiamato decreto Ristori ha introdotto ([art. 13-terdecies D.L. 137/2020](#)), che riproduce l'art. 14 del D.L. 149/2020), altresì, una **nuova ipotesi di erogazione del bonus baby-sitting** per fronteggiare l'emergenza da Covid-19.

Limitatamente ad alcune zone **caratterizzate da un livello di rischio epidemiologico alto e nei soli casi in cui l'attività lavorativa non possa essere svolta in modalità agile**, l'[articolo 14 del D.L. 149/2020](#), infatti, **riconosce** il diritto a fruire della corresponsione di uno o più **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** o di servizi integrativi per l'infanzia **in favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata o alle gestioni speciali dell'INPS genitori** di alunni di scuole secondarie di primo grado nelle quali sia stata disposta la **sospensione dell'attività didattica in presenza, nonché dei genitori di figli con disabilità** iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la medesima sospensione o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura (in caso di figli con disabilità, il beneficio opera su tutto il territorio nazionale). Tale diritto è riconosciuto **nel limite massimo complessivo di 1000 euro**, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Come specificato dall'INPS da ultimo con il [messaggio n. 950 del 2021](#), il predetto bonus è riconosciuto per le prestazioni lavorative di baby-sitting svolte **dal 9 novembre 2020 al 3 dicembre 2020**. Il medesimo messaggio differisce al **30 aprile 2021** il termine entro cui procedere all'appropriazione del bonus nell'apposita piattaforma delle prestazioni occasionali e per la comunicazione delle prestazioni svolte dai lavoratori nei periodi sopra indicati.

5. Lavoro agile, congedi per genitori e bonus baby-sitting dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 e dal 22 ottobre 2021 al 31 marzo 2022

L'[articolo 2 del D.L. 30/2021](#) reintroduce dal 13 marzo **fino al 30 giugno 2021** la possibilità per i lavoratori dipendenti di ricorrere al **lavoro agile o, in alternativa**, ad un **congedo straordinario** retribuito, per il periodo corrispondente ad alcune fattispecie relative al figlio convivente minore, rispettivamente, di 16 o di 14 anni (o ad un congedo non retribuito per figli tra i 14 e i 16 anni), o relative a figli con disabilità grave, a prescindere dall'età del figlio, nonché, per i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza e difesa e i lavoratori dipendenti del settore sanitario (pubblico e privato accreditato), di fruire della corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** o di servizi integrativi per l'infanzia.

Il predetto **congedo straordinario** è stato successivamente **reintrodotto**, per i lavoratori dipendenti ed autonomi, dall'art. 9 de D.L. 146/2021 dal **22 ottobre 2021 fino al 31 marzo 2022** (termine così prorogato dall'art. 17, co. 3 e 4, del D.L. 221/2021).

5.1 LAVORO AGILE PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI CONVIVENTI INFRASEDICENNI PER SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA O INFEZIONE DA COVID-19

Fino al 30 giugno 2021, al lavoratore dipendente, pubblico o privato, genitore di figlio convivente minore di 16 anni o di figlio con disabilità grave a prescindere dall'età del figlio, **si riconosceva**, alternativamente all'altro genitore, la **possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata** della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena del figlio disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Fino alla medesima data del 30 giugno 2021, il diritto al lavoro agile era riconosciuto cumulativamente ad entrambi i genitori e a prescindere dall'età in caso di **figli disabili**, con DSA o BES in DAD, quarantena o affetti da Covid o in caso di chiusura dei centri assistenziali diurni.

Poiché tale congedo è previsto anche per i casi di sospensione dell'attività educativa in presenza, la [circolare INPS n. 96 del 2021](#) conferma la possibilità di fruizione anche per i figli conviventi, o anche non conviventi in caso di figli con disabilità grave, iscritti ad asili nido e a scuole dell'infanzia dove prevale lo svolgimento di attività educative.

5.2 CONGEDO STRAORDINARIO PER LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI CONVIVENTI INFRAQUATTORDICENNI O CON FIGLI CON DISABILITA' GRAVE PER SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA O INFEZIONE DA COVID-19

Dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 e dal 22 ottobre 2021 al 31 marzo 2022 (fino al 30 giugno 2021 esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non potesse essere svolta in modalità agile), al genitore lavoratore dipendente (pubblico o privato) o autonomo di figlio convivente minore di anni quattordici è riconosciuto, alternativamente all'altro genitore, un **congedo straordinario per tutto o parte del periodo** corrispondente alla durata delle medesime fattispecie riguardanti il figlio che danno diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (DAD, infezione da Covid, quarantena).

Tale congedo è riconosciuto **anche ai genitori di figli con disabilità** grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri assistenziali diurni per i quali sia stata disposta la chiusura. Come specificato nel [messaggio INPS n. 1276 del 25 marzo 2021](#), per la fruizione di tale congedo **non sono richiesti il requisito della convivenza e del limite di 14 anni di età**.

5.3 CONVERSIONE DEI CONGEDI GIA' FRUITI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 13 MARZO 2021 E DALL'INIZIO DELL'AS 2021/2022 AL 31 DICEMBRE 2021

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti ai sensi della normativa generale a decorrere dal 1° gennaio 2021 al 13 marzo 2021 e **dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 al 31 marzo 2022** - durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza, o dell'infezione da Covid-19, o della quarantena del figlio - **possono essere convertiti** a domanda nel congedo straordinario di cui al precedente comma 2, con diritto alla relativa indennità, e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

5.4 ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI DI FIGLI TRA I 14 E I 16 ANNI PER SOSPENSIONE ATTIVITA' DIDATTICA O INFEZIONE DA COVID-19

Dal 13 marzo 2021 al 30 giugno 2021 e **dal 22 ottobre 2021 al 31 marzo 2022**, **in caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni** e in presenza di una delle suddette fattispecie uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha **diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità** né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5.5 BONUS BABY-SITTING FINO AL 30 GIUGNO 2021

In alternativa alle predette misure (diritto al lavoro agile e congedo straordinario) e solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al medesimo congedo straordinario, **fino al 30 giugno 2021** è riconosciuta la possibilità di usufruire della corresponsione di uno o più **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi integrativi per l'infanzia** per i figli conviventi minori di anni 14, o con disabilità grave a prescindere dall'età del figlio, che si trovano in una delle suddette condizioni (sospensione dell'attività didattica in presenza, infezione da Covid o quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto) (**commi 6 e 10**).

Tale bonus è riconosciuto:

- ai lavoratori **iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS**, ai lavoratori **autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'INPS**, ai **dipendenti pubblici del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico**, impiegati per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica, ai **dipendenti del settore sanitario**, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori socio-sanitari;
- ai **lavoratori autonomi non iscritti all'INPS**, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari;
- nel **limite** massimo complessivo di **100 euro settimanali**.

Il beneficio in esame è erogato mediante il libretto di famiglia di cui all'art. 54-bis del D.L. 50/2017 o, in alternativa, direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Viene inoltre specificato che nel caso in cui il *bonus* venga utilizzato per servizi integrativi per l'infanzia, esso non è compatibile con la fruizione del cosiddetto *bonus* asilo nido.

Sul punto, la [circolare dell'INPS n. 58 del 14 aprile 2021](#) precisa che, ai fini della fruizione del bonus in esame, rilevano tutti i casi sopra descritti (sospensione didattica in presenza, infezione o quarantena del figlio) che si siano verificati **dal 1° gennaio 2021** al 30 giugno 2021.

5.6 CAUSE DI ESCLUSIONE DAL CONGEDO STRAORDINARIO O DAL BONUS BABY-SITTING

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo retribuito per figli minori di 14 anni o non retribuito per figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dei predetti congedi, o del bonus *baby-sitting*, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle predette misure.

5.7 SOSTITUZIONE DEL PERSONALE SCOLASTICO

Si prevede una specifica autorizzazione di spesa - pari a **17,8 milioni** di euro per il 2021 - **per la sostituzione del personale delle istituzioni scolastiche** (docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario) che usufruisca dei suddetti benefici.

6. Fondo pari opportunità

Da ultimo, si ricorda che la legge di bilancio 2021 ([art. 1, c. 28, L. 178/2020](#)) ha incrementato di **2 mln di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022** il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine, tra l'altro, di contenere i **gravi effetti economici** derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le **donne in condizione di maggiore vulnerabilità**.

Lavoro agile

1. Lavoro agile nel settore pubblico

Per quanto concerne specificamente l'**attuazione del lavoro agile nel settore pubblico conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, l'[art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020](#) prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa.

Inoltre, il richiamato articolo ha inizialmente disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la **modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni**, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica).

Tale ultima previsione è stata successivamente integrata e parzialmente modificata dal D.L. 34/2020 (cosiddetto decreto rilancio), con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. In particolare, l'**articolo 263 del richiamato decreto Rilancio** dispone che **le amministrazioni pubbliche, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021** (termine così prorogato, da ultimo, dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021), possano ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.

Il richiamato art. 11-bis del D.L. 52/2021 ha altresì **eliminato la soglia minima di ricorso al lavoro agile** prevista in precedenza e che era **pari al 50 per cento** del personale (come specificato anche dal [decreto ministeriale](#) del 19 ottobre 2020)

Come specificato dalla [Circolare della funzione pubblica n. 3 del 2020](#), il richiamato art. 263 ha consentito quindi alle amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale non adibito ad attività indifferibili ed urgenti e ha determinato il **superamento** dal 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 34/2020) della previsione di cui al comma 3 dell'articolo 87 del D.L. 34/2020 che esentava dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non fossero organizzabili in modalità agile.

In coerenza con tale ultima previsione, l'art. 11-bis del D.L. 52/2021 **specifica che le PA**, in deroga a quanto previsto dal richiamato art. 87, co. 3, del D.L. 34/2020, **organizzano il lavoro** dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi **attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro**, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate e comunque **a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità**, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Viene inoltre disposto che tali previsioni si applicano al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica.

Per una disamina più approfondita del funzionamento del lavoro agile nella PA durante la pandemia si rimanda al [Rapporto Istat](#) relativo al periodo maggio 2020-gennaio 2022.

1.1 Piano organizzativo del lavoro agile

L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che **le pubbliche amministrazioni elaborino, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile** prevedendo che possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa almeno il 15 per cento del personale (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 60 per cento). Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, con **decreto del 9 dicembre 2020** le [Linee guida](#) che indirizzano le pubbliche amministrazioni nella redazione del suddetto Piano.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 30 per cento).

Inoltre, come [specificato](#) dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la scadenza per la redazione del POLA è fissata al 31 gennaio per le amministrazioni diverse dagli enti locali, per i quali invece la tempistica di approvazione dei piani di programmazione è quella stabilita dall'art. 169 del Testo unico degli enti locali.

Si segnala che il decreto semplificazioni ([D.L. 76/2020](#)) specifica che **il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste**.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato il [monitoraggio dello stato di attuazione del lavoro agile](#) nelle pubbliche amministrazioni finalizzato a verificarne a diffusione prima e dopo l'emergenza COVID-19 e, con [DM del 4 novembre 2020](#), sono state definite la composizione e le funzioni dell'**Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni** (istituito ai sensi dell'art. 263, co. 3-bis, del D.L. 34/2020), mentre con [DM del 20 gennaio 2021](#) sono stati nominati i suoi componenti e i membri della **Commissione tecnica** a supporto dell'Osservatorio stesso che si è insediata in data [3 marzo 2021](#).

Sul punto si segnala che le [Linee guida](#) emanate dalla Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche rimandano alla regolamentazione della contrattazione collettiva, nonché alla disciplina da prevedersi nell'ambito del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**.

Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, invece, il **POLA è assorbito** nelle apposite sezioni del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** (D.P.R. 81/2022)

1.2 Rientro al lavoro dei dipendenti pubblici e Linee guida

Come previsto dal [DPCM del 23 settembre 2021](#), a decorrere **dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza**. Le amministrazioni sono comunque chiamate ad assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19. Resta fermo che gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai suddetti principi (ex art. 87, co. 4, del D.L. 18/2020).

Le modalità per il rientro al lavoro dei dipendenti pubblici sono disciplinate da apposito [decreto ministeriale](#), in attuazione del quale sono state adottate le relative [linee guida](#) che recano le modalità di svolgimento del lavoro agile nel settore pubblico nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che prevedono comunque la stipula di un **accordo individuale**, del quale individuano il contenuto.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica ha [precisato](#) lo scorso 30 giugno 2022 che **la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego**, evidenziata già nella [circolare del 5 gennaio 2022](#), **consente anche dopo il 30 giugno 2022 di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento** della prestazione lavorativa, per soddisfare prioritariamente le esigenze di tutela della salute dei lavoratori più esposti al rischio di contagio da Covid-19. Sarà quindi il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

2. Lavoro agile nel settore privato

Per quanto riguarda il **settore privato**, [l'articolo 90, comma 4, del D.L. 34/2020](#) dispone che, **sino al 31 dicembre 2022** - termine così prorogato, da ultimo, dal D.L. 115/2022 - , **la suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa possa essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato** anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, il medesimo articolo ha introdotto un **diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile in favore dei lavoratori del settore privato genitori di figli minori di anni 14**, nonché dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio Covid-19, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente. Tale diritto era riconosciuto **sino al 14 settembre 2020** (come disposto dal [D.L. 83/2020](#)) a condizione che nel nucleo familiare non vi fosse altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non lavoratore e che la modalità agile fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione ([art. 90, c. 1, primo periodo, D.L. 34/2020](#)).

Sul tema, si segnala che il 7 dicembre 2021 è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo **"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato**. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14 del suddetto Protocollo, con il **Decreto Ministeriale numero 57** è stato istituito presso il Ministero del lavoro l'**Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile**, con durata annuale, che dovrà **monitorare a livello nazionale**:

- i risultati raggiunti attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni, la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro;
- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
- l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel Protocollo e la valutazione di possibili sviluppi e implementazioni con riferimento a eventuali novità normative e alla crescente evoluzione tecnologica e digitale.

3. Diritto al lavoro agile

Di seguito, le principali misure in tema di diritto al lavoro agile previste in favore di diverse categorie di soggetti a rischio:

- fino al 31 dicembre 2022 in favore dei lavoratori pubblici e privati maggiormente esposti a rischio di contagio (art. 90, co. 1, D.L. 34/2020), dei genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio minore di anni 14 (art. 90, co. 1, D.L. 34/2020) e dei lavoratori pubblici e privati cosiddetti fragili, ossia con riconoscimento di disabilità grave ai sensi della L. 104/1992 e in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da determinate condizioni (art. 26, co. 2-bis, D.L. 18/2020). Con riferimento a tale ultimo aspetto, è stato adottato il [decreto interministeriale 4 febbraio 2022](#) che ha individuato le patologie croniche con scarso compenso e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità (art. 17, co. 2, D.L. 221/2021);

- fino al 30 giugno 2022 in favore dei genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave o con figli con bisogni educativi speciali (BES) (art. 5-ter D.L. 1/2022);
- fino al 30 giugno 2021, in favore dei lavoratori, pubblici o privati, genitori di figli minori di 16 anni (senza limite di età in presenza di figlio con disabilità), per il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena (art. 2 D.L. 30/2021);
- fino al 31 ottobre 2021 in favore dei genitori lavoratori privati con almeno un figlio con disabilità grave (art. 21-ter D.L. 104/2020);
- fino al 31 dicembre 2020 in favore dei lavoratori dipendenti disabili o immunodepressi o che avessero nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità o immunodepressa (art. 39 D.L. 18/2020);
- in favore del personale docente e ATA assunto a tempo determinato nell'anno scolastico 2020/2021, in caso di sospensione delle attività didattiche (art. 32 D.L. 104/2020).

4. Relazione sul lavoro agile

Il **Gruppo di studio "Lavoro agile"** - istituito dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 13 aprile 2021, con il DM n. 87 del 2021 - ha elaborato una [Relazione](#) che analizza gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, in vista della individuazione di soluzioni alle criticità emerse sia riguardo al settore privato che pubblico.

Procedure concorsuali

L'**articolo 10 del D.L. 44/2021** ha introdotto a regime una nuova **procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici** relativi al reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni – ad eccezione di quello in regime di diritto pubblico –, nonché alcune norme transitorie per i concorsi, relativi al medesimo personale, banditi **nel corso della fase emergenziale**.

Per i concorsi banditi a decorrere **dal 1° maggio 2022** la disciplina semplificata è quella dettata dal **nuovo art. 35-quater del D.lgs. 165/2001**, introdotto dal D.L. 36/2022, che ha parzialmente sostituito il suddetto art. 10 e che ha altresì **abrogato la suddetta disciplina transitoria** (per una disamina più approfondita della procedura a regime, si rimanda all'apposito [paragrafo](#)).

Procedura per i concorsi pubblici durante l'emergenza epidemiologica

Fino al permanere dello stato di emergenza era prevista una **disciplina transitoria** per lo svolgimento dei concorsi pubblici banditi nel corso della fase emergenziale.

Nel caso di procedure concorsuali i cui **bandi erano stati pubblicati al 1° aprile 2021 e nel caso non fosse stata svolta alcuna attività**, le suddette pubbliche amministrazioni:

- **prevedevano** l'utilizzo dei predetti strumenti informatici e digitali, nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente;
- **potevano prevedere;**
 - l'utilizzo di sedi decentrate;
 - la fase di valutazione dei titoli - dandone tempestiva comunicazione ai partecipanti nelle medesime forme di pubblicità adottate per il bando e riaprendo i termini di partecipazione - in deroga alla disciplina a regime, che prevede l'obbligatorietà di tale fase di valutazione;
 - limitatamente alle procedure relative al reclutamento di personale non dirigenziale, l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale, in deroga alla disciplina a regime, che prevede l'obbligatorietà della prova orale.

Nel caso di procedure concorsuali i cui **bandi erano stati pubblicati successivamente al 1° aprile 2021 e fino al permanere dello stato di emergenza**, le pubbliche amministrazioni richiamate potevano prevedere l'espletamento di una sola prova scritta e di una eventuale prova orale, in deroga a quanto

previsto dalla suddetta disciplina generale, ferma restando l'obbligatorietà delle altre modalità previste a regime, ossia l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e lo svolgimento di una fase di valutazione.

Svolgimento in presenza

Dal 3 maggio 2021, infine, si è consentito lo **svolgimento delle procedure selettive in presenza** dei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto del [Protocollo](#) validato a fine marzo 2021 dal Comitato tecnico scientifico, che ha modificato e aggiornato quello del 3 febbraio 2021. L'aggiornamento si è reso necessario per rimuovere alcuni vincoli, a partire da quello dei 30 partecipanti a sessione per lo svolgimento delle prove in presenza, che rendevano impossibile lo svolgimento dei concorsi a molte amministrazioni.

Per le prove in presenza era stato rimosso il limite dei 30 partecipanti a sessione e erano state introdotte ulteriori regole per garantire lo svolgimento in sicurezza delle procedure concorsuali. In particolare, si prevedeva, tra l'altro:

- obbligo per i candidati, anche già vaccinati, di produrre, all'atto della prova in presenza, la certificazione di un test antigenico rapido o molecolare negativo effettuato nelle 48 ore precedenti;
- durata massima della prova di un'ora;
- obbligo di indossare mascherine FFP2;
- svolgimento delle prove in sedi decentrate a carattere regionale, minimizzando gli spostamenti;
- percorsi dedicati di entrata e di uscita;
- adeguate volumetrie di ricambio d'aria per ogni candidato.

Per completezza, si segnala che è stata pubblicata sul sito del Ministero della salute l'[ordinanza](#) recante il nuovo protocollo per lo svolgimento in sicurezza dei concorsi pubblici.

Certificazione verde per i lavoratori

Ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, il decreto legge n. 52 del 2021 (come integrato dal [decreto legge n. 127 del 2021](#)), ha introdotto l'**obbligo** - vigente per il periodo dal 15 ottobre 2021 **fino al 30 aprile 2022** (termine così prorogato dal [D.L. 24/2022](#)) - per tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa nel settore privato e in quello pubblico **di possedere e di esibire**, su richiesta, la **certificazione verde Covid-19** generata da vaccinazione, guarigione o tampone (cosiddetto *Green pass base*).

Per accedere ai luoghi di lavoro, i **lavoratori pubblici e privati che hanno compiuto 50 anni di età** - fermo restando per gli stessi l'obbligo vaccinale introdotto dal [D.L. 1/2022](#) **fino al 15 giugno 2022 - fino al 24 marzo 2022 dovevano** essere in possesso di una delle certificazioni verdi Covid-19 generata da vaccinazione o da guarigione (cosiddetto *Green pass rafforzato*), mentre da tale data al 30 aprile 2022 per l'accesso ai luoghi di lavoro sarà sufficiente il *Green pass base*, ossia generato anche da tampone.

Contenuto dell'obbligo

L'obbligo in oggetto si applica a **tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa nel settore privato e in quello pubblico**, nonché a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei predetti luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni.

Il suddetto obbligo **non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale** sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con la circolare del Ministero della salute del 4 agosto 2021, in formato digitale secondo i criteri definiti con DPCM del 4 febbraio 2022.

Fermo restando che gli **organi costituzionali**, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento alle suddette disposizioni, l'obbligo in esame si applica anche ai soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice.

L'obbligo in oggetto si applica anche ai **magistrati** ordinari, amministrativi, contabili e militari, ai componenti delle commissioni tributarie per accedere agli uffici giudiziari ove svolgono la loro attività lavorativa, ai magistrati ordinari in quanto compatibile, mentre non si applica agli altri soggetti che accedono agli uffici giudiziari, ivi inclusi gli avvocati e gli altri difensori, i consulenti, i periti e gli altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia, i testimoni e le parti del processo.

I lavoratori possono richiedere di **consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione** verde COVID-19. In tal caso, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai

controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro. Viene altresì precisato che, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a comunicare il mancato possesso della certificazione con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

Inoltre, la **scadenza** della validità della certificazione verde in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste e la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.

La vaccinazione - relativa sia al ciclo primario (o all'eventuale dose unica prevista) che alla somministrazione della dose di richiamo successiva ad esso - **costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative:**

- dal 15 dicembre 2021 **fino al 31 dicembre 2022**, degli **esercenti le professioni sanitarie** e degli operatori di interesse sanitario (art. 4 del D.L. 44/2021), nonché del personale interno che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle strutture autorizzate all'esercizio dell'attività sanitaria (art. 4-ter del D.L. 44/2021);
- dal 10 ottobre 2021 **fino al 31 dicembre 2022**, dei soggetti, anche esterni, operanti a qualsiasi titolo in strutture residenziali, semiresidenziali, socio-assistenziali, socio-sanitarie e *hospice* o che ospitano persone in situazione di fragilità, nonché in strutture autorizzate ad esercitare le suddette attività (artt. 4-bis e 4-ter del D.L. 44/2021);
- dal 15 dicembre 2021 **al 15 giugno 2022**, del personale docente ed educativo della scuola (art. 4-ter.2 del D.L. 44/2021).

A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 24/2022, **fino al 30 aprile 2022 - fermo restando il rispettivo obbligo di vaccinazione** - i soggetti che hanno **compiuto 50 anni**, il personale della scuola (anche docente ed educativo), del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi del sistema di informazione per la sicurezza dello Stato, degli istituti penitenziari, delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori, nonché dei Corpi forestali delle regioni a statuto speciale possono accedere ai luoghi di lavoro esibendo la certificazione derivante da vaccinazione, guarigione o tampone (cd Green pass base) (art. 4-quinquies D.L. 44/2021)

Obbligo di verifica e linee guida

L'obbligo di verificare il rispetto delle suddette prescrizioni viene **posto in capo ai datori di lavoro, pubblici e privati**, chiamati a definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione di tali verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. I medesimi datori di lavoro sono altresì tenuti ad individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi prescritti.

In attuazione di quanto previsto dal richiamato D.L. 127/2021, con **DPCM del 12 ottobre 2021** sono state adottate le **linee guida** in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale.

Tali **linee guida** evidenziano, in particolare, che:

- il possesso della certificazione verde e la sua esibizione sono condizioni che devono essere soddisfatte al momento dell'accesso al luogo di lavoro;
- non è consentito individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione;
- i soli soggetti esclusi dall'obbligo di esibire la certificazione verde per accedere agli uffici pubblici sono i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica e gli utenti, ovvero coloro che si recano in un ufficio pubblico per l'erogazione del servizio che l'amministrazione è tenuta a prestare;
- preposto al controllo è il datore di lavoro, intendendosi con questo il dirigente apicale di ciascuna amministrazione o soggetto equivalente;
- il dirigente apicale impartisce le modalità attuative secondo le quali i soggetti dallo stesso incaricati provvedono a effettuare materialmente le attività di controllo;

- le amministrazioni dovranno, prioritariamente, svolgere il controllo all'accesso. Tuttavia, quando le esigenze organizzative non consentano di svolgere tale modalità di verifica, sono comunque tenute a svolgere controlli anche a campione nella sede di lavoro, relativamente ai soggetti presenti o di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro. Le linee guida suggeriscono comunque di predisporre l'attivazione di più di una delle suddette modalità al fine di poter sopperire all'eventuale possibile malfunzionamento di uno dei sistemi;
- nel caso in cui l'accertamento non sia effettuato all'ingresso e si verifichi, successivamente, che l'ingresso al luogo di lavoro è avvenuto senza il possesso della certificazione verde, il personale dovrà essere allontanato dalla sede di servizio, sanzionato e sarà considerato assente ingiustificato (incluso nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative) fino alla esibizione della certificazione verde. La medesima sanzione si applica anche nel caso di rifiuto di esibizione della citata certificazione;
- se l'accertamento del possesso della certificazione verde non avviene al momento dell'accesso al luogo di lavoro, il datore di lavoro (o il soggetto da questi delegato) deve disporre che ciascun dirigente responsabile di dipartimento/ufficio/servizio proceda giornalmente alla verifica del possesso della certificazione da parte del proprio personale in misura percentuale non inferiore al 20 per cento di quello presente in servizio, assicurando che tale controllo, se a campione, sia effettuato, nel tempo, in maniera omogenea con un criterio di rotazione, su tutto il personale dipendente e prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa;
- per le sedi lavorative dove il controllo avviene all'ingresso, il datore di lavoro può effettuare ulteriori controlli a campione anche con cadenza non giornaliera;
- non è comunque consentita la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, salvo quelli strettamente necessari all'applicazione della normativa in materia di possesso della certificazione verde per l'accesso ai luoghi di lavoro;
- se il lavoratore risulti non essere in possesso della certificazione verde:
 - in caso di accertamento svolto all'accesso della struttura, a campione o a tappeto, con o senza l'ausilio di sistemi automatici: il personale preposto al controllo vietterà al lavoratore l'accesso alla struttura, invitandolo ad allontanarsi;
 - in caso di accertamento svolto dopo l'accesso alla sede, a tappeto o a campione: il dirigente che ha svolto l'accertamento, se del caso attraverso il responsabile della struttura di appartenenza, dovrà intimare al lavoratore sprovvisto di certificazione valida, al momento del primo accesso al luogo di lavoro, di lasciare immediatamente il posto di lavoro, comunicare ai competenti uffici l'inizio dell'assenza ingiustificata e avviare la procedura sanzionatoria;
- se richiesto dal datore di lavoro, i lavoratori sono tenuti a comunicare di non essere in possesso della certificazione verde con un preavviso necessario a soddisfare le esigenze organizzative del lavoro. Tale ipotesi non fa venire meno l'obbligo di effettuare i controlli all'accesso o quelli a campione, tenuto conto che il possesso del green pass non è oggetto di autocertificazione;
- se viene accertata la mancanza del green pass da parte di soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato anche sulla base di contratti esterni, fermo restando l'allontanamento immediato, dovrà essere data tempestiva comunicazione al datore di lavoro dello stesso (ove esistente) per gli adempimenti di competenza. Analoga procedura dovrà essere seguita anche nei casi in cui la verifica della mancanza del green pass riguardi personale in somministrazione;
- In relazione alle giornate di assenza ingiustificata, al lavoratore non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati, intendendosi qualsiasi componente della retribuzione (anche di natura previdenziale) avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario comunque denominato, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio.
- Il controllo sul possesso delle certificazioni verdi è effettuato con le modalità indicate dal DPCM 17 giugno 2021, come modificato dal DPCM 10 settembre 2021.

Sanzioni

I lavoratori privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati **assenti ingiustificati** fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, con conseguente sospensione della retribuzione e di altri compensi o emolumenti comunque denominati.

Solo nel settore privato, la normativa vigente prevede che, nelle imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

In caso di violazione del divieto di accesso da parte del lavoratore è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria** da un minimo di 600 euro ad un massimo di 1.500 euro, mentre in caso di mancata definizione da parte del datore di lavoro delle modalità operative per l'organizzazione delle verifiche o di mancato svolgimento di tali verifiche la medesima sanzione va da un minimo di 400 euro ad un massimo di 1.000 euro.

Per ulteriori informazioni, dal punto di vista sanitario, sulle certificazioni verdi si rinvia al [paragrafo](#) dedicato nel tema "Misure sanitarie per fronteggiare l'emergenza Covid".

Proroga contratti a termine

In materia di **contratti a termine**, il decreto Rilancio ([art. 93 del D.L. 34/2020](#)) aveva inizialmente previsto la **possibilità di rinnovare o prorogare, con durata non eccedente il termine del 30 agosto 2020** (come precisato in una [faq](#) pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020, **anche in assenza delle condizioni** (cd. **causali**) richieste dalla normativa vigente

La suddetta previsione è stata **modificata dal successivo decreto Agosto** ([art. 8 del D.L. 104/2020](#)) che, in primo luogo, ha eliminato la condizione in base alla quale i suddetti contratti oggetto di proroga o di rinnovo debbano essere quelli attivi al 23 febbraio 2020 e, in secondo luogo, ha consentito che i contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato siano **rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il 31 dicembre 2020**, sempre in deroga alla presenza delle specifiche causali richieste dalla normativa vigente.

Tale ultimo termine è stato **prorogato** dapprima al 31 marzo 2021 (L. 178/2020) e, da ultimo, **al 31 dicembre 2021** dal decreto Sostegni (art. 17 del D.L. 41/2021). Il medesimo decreto Sostegni ha altresì specificato che nell'applicazione della disciplina ivi contenuta in merito al rinnovo e alla proroga dei contratti a termine anche in assenza della causale **non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti** in virtù delle precedenti disposizioni normative.

Per gli apprendisti e per i titolari di contratti a termine, anche in somministrazione, a cui sia stata sospesa l'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza, il decreto Rilancio aveva anche previsto che il termine dei relativi contratti fosse prorogato in misura equivalente al periodo per i quali gli stessi sono stati sospesi. Tale previsione è stata successivamente abrogata dal decreto Agosto.

Per una disamina più approfondita delle conseguenze applicative di tale previsione normativa si rimanda alla [nota 713/2020 dell'Ispettorato nazionale del lavoro](#).

Si ricorda, inoltre, che l'**articolo 19-bis del D.L. 18/2020** autorizza i datori di lavoro che accedano agli ammortizzatori sociali previsti nel medesimo decreto legge al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato in corso, anche a scopo di somministrazione, in deroga alle disposizioni vigenti **che escludono il rinnovo o la proroga in caso di riduzione o di cessazione dell'attività**.

Il decreto Rilancio ha anche introdotto, per la **promozione del lavoro agricolo**, la **possibilità per i percettori di ammortizzatori sociali, limitatamente al periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa, di NASPI e DIS-COLL nonché di reddito di cittadinanza, di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori**

30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei predetti benefici previsti e nel limite di 2.000 euro per il 2020.

Per quanto concerne i **contratti di somministrazione**, si dispone, **con efficacia fino al 31 dicembre 2021**, che nel caso in cui il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore sia a tempo indeterminato, non trovino applicazione i limiti di durata complessiva della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore.

Divieto di licenziamento

L'articolo 46 del decreto Cura Italia n. 18 del 2020, come modificato dal decreto Rilancio n. 34/2020 (art. 80) aveva inizialmente disposto un divieto di procedere a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo**, indipendentemente dal numero di dipendenti, **e a quelli collettivi** (con sospensione delle procedure in corso) per un periodo di 5 mesi a decorrere dal 17 marzo 2020.

Successivamente, il **decreto Agosto n. 104/2020 (art. 14)** ha prorogato tale divieto collegandolo però alla condizione che **il datore di lavoro non abbia integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** riconosciuti per periodi **dal 13 luglio al 31 dicembre 2020**, riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **ovvero dell'esonero contributivo** riconosciuto a chi non fruisce dei suddetti trattamenti.

In seguito, **il divieto di procedere ai suddetti licenziamenti**, nonché la sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, sono stati ulteriormente prorogati, per i datori di lavoro che usufruiscono della CIGO per Covid una prima volta fino al 31 gennaio 2021 dal decreto Ristori ([art. 12 del D.L. 137/2020](#)), successivamente fino al 31 marzo 2021 dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, co. 309-311, [L. 178/2020](#)) e da ultimo al **30 giugno 2021** dal decreto Sostegni ([art. 8, co. 9, D.L. 41/2021](#)).

Per i soli datori di lavoro che usufruiscono della CIG in deroga, dell'assegno ordinario (per un massimo di 28 settimane) e della Cassa integrazione agricola (per un massimo di 120 giorni) con causale Covid-19 prevista dal decreto Sostegni per periodi dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021, il suddetto divieto di licenziamento opera **fino al 31 ottobre 2021** ([art. 8, co. 10, D.L. 41/2021](#)), mentre opera per la durata del trattamento di integrazione salariale **fruito entro il 31 dicembre 2021 per i datori di lavoro che usufruiscono della CIG in deroga** e dell'assegno ordinario con causale Covid-19 prevista dal decreto fiscale, per un massimo di **13 settimane**, per periodi dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 (art. 11, co. 7, D.L. 146/2021);

Successivamente sono state previste **ulteriori proroghe** del blocco dei licenziamenti nei seguenti casi:

- **fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili** che usufruiscono della CIGO con causale Covid prevista per un massimo di diciassette settimane per periodi dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021 (art. 50-bis, co. 4 e 5, D.L. 73/2021) **e per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021** per le medesime industrie che usufruiscono della CIGO con causale Covid per un massimo di nove settimane per periodi dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 (art. 11, co. 7, D.L. 16/2021);
- **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021, per le imprese che presentano domanda di trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale secondo la normativa generale** (di cui al D.Lgs. 148/2015) **dal 1° luglio** e che usufruiscono dell'esonero dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021 (art. 40, co. 4 e 5, del D.L. 73/2021);
- **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**, per le imprese che usufruiscono fino al **31 dicembre 2021** dell'ulteriore periodo di trattamento di straordinario di integrazione salariale, per un massimo di tredici settimane (art. 40-bis, co. 2 e 3, D.L. 73/2021);
- **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**, per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, e che gestiscono almeno uno stabilimento industriale **di interesse strategico nazionale**, che usufruiscono fino al 31 dicembre 2021 dell'ulteriore periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid, per un massimo di tredici settimane (art. 3, co. 2 e 3, D.L. 103/2021).

Pertanto, fino alle suddette date, i datori di lavoro rientranti nelle ipotesi normativamente previste:

- non possono avviare procedure di licenziamento collettivo, e restano sospese (tranne nell'ipotesi di cui all'art. 3 del D.L. 103/2021) le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, fosse riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto;
- indipendentemente dal numero dei dipendenti, non possono recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e restano altresì sospese le procedure in corso previste dalla normativa vigente, che preludono ad un tentativo di conciliazione tra datore di lavoro e lavoratore.

Le suddette preclusioni non trovano applicazione nelle ipotesi di licenziamenti motivati:

- dal venir meno del soggetto imprenditoriale
 - per la cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (sempre che nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.);
 - in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione (NASpl).

Per completezza, si ricorda che l'art. 60, c. [3](#), lett. c), del richiamato [D.L. 104/2020](#) dispone che, **nei casi di proroga della CIG di sei mesi per cessazione dell'azienda** (ex [art. 44 del D.L. 109/2018](#)), **la procedura di licenziamento** eventualmente già avviata è **sospesa** per la durata della proroga e che uno specifico blocco dei suddetti licenziamenti è altresì previsto dal decreto Sostegni-bis (art. 43, co. 2, del D.L. 73/2021) fino al 31 dicembre 2021 **per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio** che beneficiano dell'esonero contributivo previsto per i medesimi datori di lavoro dal medesimo decreto Sostegni-bis.

Welfare lavoratori dello spettacolo

Il **decreto Sostegni-bis** (art. 66 del D.L. 73/2021) ha **delineato un nuovo sistema di welfare per i lavoratori dello spettacolo**, particolarmente colpiti dalla crisi conseguente all'emergenza da Covid-19, apportando le seguenti modifiche alla normativa previgente.

Per quanto concerne l'**indennità di malattia** si prevede:

- che i lavoratori - sia dipendenti che autonomi - iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo hanno diritto all'indennità di malattia per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, a condizione che possano far valere **almeno 40 contributi giornalieri (in luogo dei 100 finora previsti)** dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'insorgenza della malattia (art. 66, co. 1);
- che, ai fini del calcolo dell'indennità, si faccia riferimento al 50% della media delle **ultime quaranta remunerazioni giornaliere percepite, in luogo delle ultime cento** finora previste (art. 13, primo comma, del D.Lgs. CPS 708/1947) (art. 66, co. 2);
- per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, nonché per i lavoratori autonomi, l'**innalzamento da 67,14 a 100 euro del limite massimo di importo giornaliero relativo** sia alla contribuzione per l'indennità di malattia sia alla base di calcolo della stessa (art. 66, co. 3). Tale limite è stato **elevato a**

120 euro a decorrere dal 1° luglio 2022 (art. 10 L. 106/2022). Tale ambito di applicazione è definito nella circolare INPS 124/2017, in base alla quale la suddetta indennità di malattia non concerne: i lavoratori autonomi esercenti attività musicali e non rientranti in altre categorie specifiche dello spettacolo, quali invece gli artisti lirici, i cantanti di musica leggera, i direttori d'orchestra, ecc.(ex art. 3, primo comma, del D.Lgs. CPS 708/1947), in quanto iscritti al suddetto Fondo pensione lavoratori dello spettacolo esclusivamente ai fini pensionistici; i dipendenti a tempo indeterminato delle fondazioni lirico-sinfoniche, per i quali (pur essendo essi dipendenti da enti privati) trovano applicazione le norme in materia di malattia o di "infortunio non sul lavoro" relative ai dipendenti pubblici (ex art. 11, co. 19, del D.L. 91/2013).

In tema di **assicurazione contro gli infortuni** sul lavoro e le malattie professionali si prevede:

- **l'estensione dell'obbligo di assicurazione:**

- **ai lavoratori autonomi** dello spettacolo (iscritti al Fondo pensione summenzionato). Tale obbligo è già previsto per i lavoratori dipendenti o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa del settore dello spettacolo (art. 66, co. 4);
- **al personale orchestrale** (ivi compreso quello operante all'interno del golfo mistico) delle Fondazioni lirico-sinfoniche (art. 66, co. 5);

Per quanto concerne i **trattamenti di maternità e di paternità** si prevede:

- **l'innalzamento da 67,14 a 100 euro del limite massimo di importo giornaliero relativo** sia alla contribuzione per l'indennità di maternità, sia alla base di calcolo della stessa (art. 66, co. 3). Tale limite è stato **elevato a 120 euro a decorrere dal 1° luglio 2022** (art. 10 L. 106/2022).;
- per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato o autonomi (iscritti al suddetto Fondo pensione) che la retribuzione media globale giornaliera presa a riferimento per la determinazione della base di calcolo dell'indennità di maternità e di paternità (ivi compresi i trattamenti per i congedi parentali) sia **rapportata al reddito percepito nei dodici mesi precedenti** l'inizio del periodo indennizzabile (in luogo delle ultime quattro settimane previste dalla disciplina generale) (art. 66, co. 6);
- l'estensione a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo delle tutele previste per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo dal testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (di cui al D.Lgs. 151/2001). Sul punto, si ricorda che, ai fini in oggetto, i lavoratori autonomi dello spettacolo sono finora equiparati ai lavoratori dipendenti.

Dal 1° gennaio 2022 viene istituita per i lavoratori autonomi dello spettacolo un'**indennità mensile per la disoccupazione involontaria (ALAS)**, erogata dall'INPS e coperta da contribuzione figurativa, per un massimo di 6 mesi, ai suddetti lavoratori in possesso dei seguenti requisiti (art. 66, co. 7-16):

- non avere in corso rapporti di lavoro autonomo o subordinato;
- non essere titolari di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie;
- non essere beneficiari di reddito di cittadinanza;
- aver maturato, nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno quindici giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
- avere un reddito relativo all'anno solare precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro.

L'indennità è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali ed è pari al 75 per cento dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore nel 2021 all'importo di 1.227,55 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementata di una somma pari al 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo. L'indennità non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.335,40

euro nel 2021, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT.

A decorrere dalla medesima data del 1° gennaio 2022, per i suddetti lavoratori autonomi è dovuta un'aliquota contributiva pari al 2 per cento, che confluisce presso la Gestione prestazioni temporanee.

In materia **previdenziale**, si dispone, dal 1° luglio 2021:

- in favore dei lavoratori dello spettacolo che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli, relativamente all'accredito della contribuzione figurativa (ai soli fini del diritto alla pensione e non anche della misura della stessa):
 - la **riduzione da 60 a 45 sia dei contributi giornalieri** che devono essere versati o comunque accreditati nel Fondo per il beneficio in oggetto, **sia del numero di giornate accreditabili in un anno** in base al medesimo beneficio (art. 66, co. 17, lett. a), n. 1, e 18);
 - la **riduzione da 120 a 90 dei contributi giornalieri** necessari, per ciascun anno, ai fini del **riconoscimento dell'intera annualità di contribuzione** richiesta per il sorgere del diritto alle prestazioni pensionistiche (art. 66, co. 17, lett. b), n. 1, e 18). Tale requisito è stato ulteriormente ridotto a 60 contributi giornalieri dall;
 - l'**accredito d'ufficio** di un numero di contributi fino a concorrenza dei predetti 90 contributi giornalieri annui richiesti, in favore dei suddetti lavoratori che non raggiungano il suddetto requisito dell'annualità di contribuzione e che hanno dichiarato, per il medesimo anno, una retribuzione globale superiore a quattro volte l'importo del trattamento pensionistico minimo (art. 66, co. 17, lett. a), n. 2, cpv 15-ter, e 18);
- **che ogni giornata contributiva versata al Fondo per le attività di un lavoratore a tempo determinato riferite alla** categoria attori cinematografici e audiovisivi attori determina l'accREDITAMENTO di un'ulteriore giornata, fino a concorrenza dei 90 contributi giornalieri annui richiesti (art. 66, co. 17, lett. a), n. 2, cpv 15-quater, e 18);
- l'introduzione di un **obbligo** a carico del datore di lavoro o del committente per il rilascio, al termine della prestazione lavorativa, **di una certificazione** che attesta l'ammontare della remunerazione giornaliera corrisposta e dei contributi versati (art. 66, co. 17, lett. a), n. 2, cpv 15-quinquies, e 18);
- che, dal 1° luglio 2021, il versamento dei contributi al Fondo è dovuta anche per le prestazioni rese con riferimento ad **attività di insegnamento** o di formazione e ad attività di carattere promozionale di spettacoli (art. 66, co. 17, lett. b), n. 2, e 18);
- che i **requisiti** previsti nel regime del Fondo pensione lavoratori dello spettacolo per l'accesso alle varie tipologie di trattamento pensionistico e per il diritto alla prosecuzione volontaria della contribuzione, siano riconosciuti anche qualora siano maturati in base ad una contribuzione inerente soltanto per una quota - pari o superiore ai due terzi - ad effettive prestazioni lavorative svolte nel settore dello spettacolo (art. 66, co. 17, lett. c) e 18);
- che l'aggiornamento delle categorie dei soggetti che devono obbligatoriamente essere iscritti all'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo siano **aggiornate almeno ogni cinque anni** (in sede di prima applicazione entro 90 giorni dal 26 maggio 2021) (art. 66, co. 19 e 20);
- l'introduzione del concerto del Ministro della cultura nell'ambito della procedura di eventuale ridefinizione dell'articolazione in tre gruppi dei lavoratori dello spettacolo ai fini previdenziali. Nella disciplina vigente, tali i tre gruppi riguardano rispettivamente, a prescindere dalla natura subordinata o autonoma dei rapporti, i lavoratori che: prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli; prestano a tempo determinato altre attività, in relazione alle quali sono soggetti all'obbligo di contribuzione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; prestino attività (nei settori in oggetto) a tempo indeterminato (art. 66, co. 19).

Da ultimo, la legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 352, L. 234/2021) ha istituito il **Fondo per il sostegno economico temporaneo - SET** - con una dotazione di **40 milioni di euro annui dal 2022** - al fine di introdurre nell'ordinamento un sostegno economico temporaneo, tenuto conto del carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorative, in favore dei lavoratori dei lavoratori, dipendenti o autonomi, che

prestino a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli.

Fondo nuove competenze

Con uno dei decreti legge adottati per fronteggiare l'emergenza sanitaria, è stato istituito il **Fondo nuove competenze** (art. 88 del D.L. 34/2020), destinato alla formazione dei dipendenti delle aziende che stipuleranno un accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene **finalizzato a percorsi formativi**.

Il suddetto Fondo è costituito presso l'ANPAL, con una dotazione pari a 730 milioni di euro (430 mln per il 2020 e 400 mln per il 2021).

I piani formativi potranno essere finanziati anche dai fondi paritetici interprofessionali, nonché dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

I termini e le modalità di accesso al Fondo sono disciplinate dal [DM 9 ottobre 2020](#), come modificato ed integrato dal **DM 22 gennaio 2021**.

Per l'accesso a tale Fondo, l'ANPAL ha pubblicato un **avviso il 4 novembre 2020** (approvato con il DD 461/2020) con cui si stabiliva, tra l'altro, che le domande dovessero essere presentate entro il **30 giugno 2021**.

Dopo l'incremento di 100 mln del suddetto Fondo ad opera dell'art. 10-*bis* del D.L. 152/2021, l'ANPAL - con [decreto del 1° febbraio 2022](#) - ha riaperto l'istruttoria e la valutazione di tutte le istanze di accesso al Fondo presentate nei termini, ossia entro il 30 giugno 2021, attualmente ancora sospese.

Successivamente, con [DD 159/2022](#), l'ANPAL ha modificato quanto stabilito in origine dal suddetto avviso, prevedendo, tra le altre cose, che il contributo verrà riconosciuto in un'unica soluzione, con la possibilità di richiedere un anticipo fino al 40 per cento (in luogo del 70 per cento precedentemente previsto).

Equiparazione quarantena a malattia e sorveglianza attiva

Equiparazione quarantena a malattia o ricovero ospedaliero

Fino al 31 dicembre 2021, per i lavoratori dipendenti del settore privato il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, **era equiparato a malattia e non era computabile ai fini del periodo di comportamento** ([art. 26, co. 1, D.L. 18/2020](#)). Per i **dipendenti pubblici** il suddetto periodo è tuttora equiparato invece a ricovero ospedaliero (art. 87, co. 1, D.L. 18/2020).

Equiparazione assenza dal servizio a ricovero ospedaliero per lavoratori fragili

Inoltre, **fino al 30 giugno 2022** ([art. 26, c. 2, D.L. 18/2020](#), come prorogato, da ultimo, dall'**art. 10, c. 1-bis, D.L. 24/2022**), **per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, fragili** il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ([art. 26, c. 2, D.L. 18/2020](#)).

I lavoratori destinatari della predetta norma sono - come specificato anche dall'INPS con il [messaggio n. 2622 del 2022](#) - i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che rientrino, in via congiunta, nelle condizioni di cui al [D.M. 4 febbraio 2022](#) e in una delle seguenti fattispecie:

- riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 104/1992
- possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, rilasciata, qualora non sussista il verbale di riconoscimento della condizione di handicap, dagli organi medico-legali dell'azienda sanitaria locale competente per territorio.

Si ricorda che tale beneficio è altresì subordinato alla condizione che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile

In materia, la legge di bilancio 2022 ([art. 1, c. 969, L. 234/2021](#)) riconosce, per il 2022, nel rispetto di un limite di spesa pari a 5 milioni di euro per il medesimo anno, **un indennizzo, pari a 1.000 euro, in favore dei suddetti lavoratori fragili**, pubblici e privati, che, per almeno un mese nel corso del 2021, si siano

avvalsi del diritto all'assenza dal servizio e dal lavoro, in base alla norma transitoria ivi richiamata, e non abbiano goduto della relativa indennità, in ragione del superamento del limite di durata del trattamento di malattia.

Inoltre, per il periodo **dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021**, l'art. 8 del **D.L. 146/2021** prevedeva l'erogazione, a determinate condizioni, di un **rimborso forfettario**, pari a 600 euro per ciascun lavoratore e per ciascuno degli anni 2020 e 2021, in favore dei datori di lavoro privati per gli oneri sostenuti per il riconoscimento dei trattamenti dovuti in caso di quarantena precauzionale e periodo prescritto di assenza dal servizio per i lavoratori fragili - nei soli casi in cui la prestazione lavorativa, durante tali eventi, non possa essere svolta in modalità agile - con riferimento ai casi in cui il trattamento di malattia sia a carico del datore di lavoro e non dell'INPS, con esclusione dei datori di lavoro domestico e dei datori non assoggettati a contribuzioni previdenziali presso l'INPS.

Sorveglianza sanitaria

Si ricorda, infine, che l'art. 83 del D.L. 34/2020 (come modificato, da ultimo, dal D.L. 24/2022) proroga **fino al 31 luglio 2022** l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di **assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale** dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio. Fino a tale termine, l'art. 90, co. 1, del D.L. 34/2020 riconosce, inoltre, ai suddetti lavoratori lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Adempimenti del datore di lavoro

Responsabilità datoriale

Per individuare i confini della responsabilità datoriale in caso di contagio da Covid-19 si devono prendere le mosse **dall'articolo 42, comma 2, del dl 18/2020**, che ha confermato anche per le infezioni da virus SARS-CoV-2 l'applicazione del principio generale in base al quale le malattie infettive contratte **in occasione di lavoro** (ad esclusione di quelle inquadrate come malattie professionali) sono considerate infortuni sul lavoro ai fini della relativa assicurazione obbligatoria, generando un dibattito pubblico sulla responsabilità penale e civile del datore di lavoro.

Su tale disposizione sono intervenute la [circolare INAIL n. 13 del 2020](#) e soprattutto la [circolare INAIL n. 22 del 2020](#) che ha avuto modo di precisare l'impatto della disposizione in materia di responsabilità datoriale con riguardo agli infortuni in occasione di lavoro.

La circolare n. 13, tra l'altro, individua le fattispecie professionali per le quali viene riconosciuta una presunzione semplice di contrazione in occasione di lavoro (della malattia in oggetto), demandando, per le altre fattispecie, la definizione dell'eventuale sussistenza dell'occasione di lavoro all'accertamento medico-legale (quest'ultimo - afferma la circolare - "seguirà l'ordinaria procedura, privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale").

La circolare n. 22, infine, anticipando i contenuti dell'art. 29-bis del D.L. 23/2020, riconosce che "la responsabilità del datore di lavoro è ipotizzabile solo in caso di violazione della legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali di cui all'articolo 1, comma 14 del decreto legge 16 maggio 2020, n.33", adottate al fine di prevenire o ridurre il rischio di contagio nel settore di riferimento o in ambiti analoghi.

Peraltro, "il rispetto delle misure di contenimento, se sufficiente a escludere la responsabilità civile del datore di lavoro, non è certo bastevole per invocare la mancata tutela infortunistica nei casi di contagio da *Sars-Cov-2*, non essendo possibile pretendere negli ambienti di lavoro il *rischio zero*. Circostanza questa che ancora una volta porta a sottolineare l'indipendenza logico-giuridica del piano assicurativo da quello giudiziario".

Si giustifica, in conclusione, che "il riconoscimento del diritto alle prestazioni da parte dell'Istituto non può assumere rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, considerata la vigenza del principio di presunzione di innocenza nonché dell'onere della prova a carico del Pubblico Ministero. Così come neanche in sede civile l'ammissione a tutela assicurativa di un evento di contagio potrebbe rilevare ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto che è sempre necessario l'accertamento della colpa di quest'ultimo nella determinazione dell'evento".

Su tale impianto è recentemente intervenuto il richiamato **art. 29-bis del D.L. 23/2020 che rimanda, per l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 2087 del codice civile** - in base al quale l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro - **all'applicazione, all'adozione e al mantenimento delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, 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 al richiamato articolo 1, comma 14, del D.L. 33/2020.** 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. Si segnala che **il suddetto protocollo del 24 aprile 2020 è stato aggiornato il 6 aprile 2021** con la sottoscrizione del ["Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro"](#) (che fornisce indicazioni in materia, tra l'altro, di informazione, modalità di ingresso in azienda, pulizia e sanificazione, organizzazione aziendale, sorveglianza sanitaria).

Si fa presente che con ordinanza del Ministero della Salute [21 maggio 2021](#) è stato previsto che, ai fini del contenimento della diffusione del virus Sars-Cov-2, tutte le attività produttive industriali e commerciali debbano svolgersi nel rispetto del citato Protocollo del 6 aprile 2021.

Attivazione di punti straordinari di vaccinazione nei luoghi di lavoro

Il 6 aprile 2021 è stato altresì sottoscritto, tra Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Ministero della Salute e Ministero dello Sviluppo economico, Inail, Commissario straordinario emergenza Covid e parti sociali, il [Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/ Covid-19 nei luoghi di lavoro](#), che stabilisce le **linee guida** e individua i **requisiti minimi** per effettuare la campagna vaccinale in azienda. Accanto al datore di lavoro, il documento indica i soggetti che concorrono a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro: dirigente, preposto, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, lavoratore e tutte quelle figure che intrattengono rapporti anche solo occasionali con l'azienda (progettisti, costruttori, noleggiatori).

Il protocollo prevede, tra l'altro, la possibilità che i datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, **manifestino la disponibilità ad attuare piani aziendali** per la **predisposizione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2**(Covid-19) nei luoghi di lavoro, destinati alla somministrazione in favore dei lavoratori che ne abbiano fatto **volontariamente richiesta**. A tal fine, i datori di lavoro interessati si attengono al rispetto delle ["Indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro"](#) allegate al Protocollo. Nell'elaborazione dei piani aziendali, i datori di lavoro assicurano il confronto con il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel Protocollo del 24 aprile 2020, tenendo conto della specificità di ogni realtà produttiva e delle particolari condizioni di esposizione al rischio di contagio e con il supporto del medico competente.

Il datore di lavoro, all'atto della presentazione del piano - i cui costi di realizzazione e gestione sono interamente a suo carico - specifica il numero di vaccini richiesti per i lavoratori disponibili a ricevere la somministrazione. In alternativa alla modalità della vaccinazione diretta, i datori di lavoro che intendano collaborare all'iniziativa di vaccinazione attraverso il ricorso a strutture sanitarie private possono concludere una **specifica convenzione** con strutture in possesso dei requisiti per la vaccinazione, con oneri a proprio carico, ad esclusione della fornitura dei vaccini che viene assicurata dai Servizi sanitari regionali territorialmente competenti.

Il [documento](#) tecnico operativo per le vaccinazioni anti-Covid in azienda del 12 maggio 2021 - elaborato, in attuazione delle citate Indicazioni allegate al Protocollo, da INAIL, Ministeri del Lavoro e della Salute, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e struttura di supporto alle attività del commissario straordinario per l'emergenza - fornisce indicazioni operative per la somministrazione dei vaccini anti-Covid in azienda. Il documento INAIL ribadisce che la vaccinazione anti-Covid in azienda rappresenta un'iniziativa di sanità pubblica, la cui responsabilità generale e supervisione rimane in capo al Servizio sanitario regionale, e che l'intera campagna vaccinale viene attuata secondo principi di priorità finalizzati alla tutela delle persone più vulnerabili al virus per età e/o stato di salute o per rischio di esposizione al contagio. I piani aziendali di adesione devono essere inviati alle Aziende sanitarie di riferimento, in coerenza con le

Indicazioni ad interim approvate in data 8 aprile e trasmesse con [circolare interministeriale n. 15126 del 12 aprile 2021](#).

Misure previdenziali

I provvedimenti adottati per fronteggiare l'emergenza epidemiologica contengono anche alcune disposizioni in **materia previdenziale**.

In particolare, il decreto legge 104/2020 ha disposto:

- che l'incremento dell'assegno mensile previsto in favore degli invalidi civili totali (cd. **incremento al milione**) deve essere riconosciuto a tutti i soggetti che abbiano compiuto i 18 anni (anziché 60 anni) (art. 15)
- **la riapertura dei termini per le domande di pensionamento anticipato da parte di lavoratori poligrafici** (art. 27, co. 3-bis);
- l'applicazione nei confronti dei **marittimi** che esercitano la pesca quale esclusiva e prevalente attività lavorativa e che siano associati in qualità di soci di cooperative di pesca del trattamento previdenziale e assistenziale previsto per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne (art. 10-bis).

Proroghe e sospensioni di termini

A seguito dell'emergenza epidemiologica, sono state introdotte alcune disposizioni che prevedono la **proroga o la sospensione dei termini relativi ad alcune misure o adempimenti**.

In particolare, sono stati **prorogati i termini per la presentazione delle domande di disoccupazione** per la NASpl e la DIS-COLL e per quella agricola, portandoli, rispettivamente, a centoventotto giorni (in luogo di sessantotto) dalla cessazione del rapporto di lavoro e al 1° giugno 2020 (in luogo del 31 marzo 2020).

Sono stati poi **sospesi**:

- a. fino al 1° giugno 2020, i **termini di decadenza relativi a prestazioni previdenziali**, assistenziali e assicurative erogate da INPS e INAIL;
- b. per quattro mesi dal 17 marzo 2020, le **misure di condizionalità** connesse al godimento di determinati strumenti di sostegno al reddito (quali reddito di cittadinanza, CIG, NASpl e DIS-COLL), ferma restando la fruizione dei relativi benefici economici, ed alcune procedure relative al cosiddetto collocamento obbligatorio. Per quanto concerne il reddito di cittadinanza, la suddetta sospensione non si applica alle offerte di lavoro congrue nell'ambito del Comune di appartenenza;
- c. per 60 giorni dal 17 marzo 2020, lo **svolgimento delle procedure concorsuali** per l'accesso al pubblico impiego. Sono escluse dalla sospensione, le procedure nelle quali la valutazione dei candidati avviene esclusivamente su base curriculare o in modalità telematica. Sul punto, il D.L. 34/2020 reca alcune previsioni per la **semplificazione delle procedure concorsuali**, prevedendo che le stesse, sino al 31 dicembre 2020, si svolgano in modalità decentrata e telematica. Tale termine del 31 dicembre 2020 è stato successivamente soppresso dal D.L. 104/2020;
- d. le attività dei **comitati centrali e periferici dell'INPS**;
- e. per il periodo 23 febbraio 2020 al 1° giugno 2020, il decorso di alcuni termini temporali relativi a **prestazioni a carico dell'INAIL** (ossia i termini di decadenza relativi alle domande di prestazioni erogate dall'INAIL, i termini di prescrizione per le azioni giudiziali relative alle medesime prestazioni, nonché i termini per la domanda di revisione della rendita di inabilità che scadrebbero nel suddetto periodo);
- f. i **termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria** per i periodi dal 23 febbraio al 30 giugno 2020 (art. 37, co. 2, D.L. 18/2020) e dal 31 dicembre 2020 al 30 giugno 2021 (art. 11, co. 9, D.L. 183/2020).

Per quanto concerne le sospensioni di cui alle lettere a e b, il decreto agosto ha introdotto **un'ulteriore rateizzazione** del pagamento. In particolare, si prevede la possibilità che gli importi sospesi possano essere versati **per il 50%** in un'unica soluzione entro il **16 settembre o mediante rateizzazione**, fino ad un massimo di **quattro rate** di pari importo a partire dal **16 settembre 2020**. Il versamento del **restante 50%** può essere effettuato, **senza applicazione di sanzioni e interessi**, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di **ventiquattro rate mensili** di pari importo, con il versamento della prima rata entro il **16 gennaio 2021**.

Successivamente, il **D.L. 137/2020** (cosiddetto **decreto Ristori**) ha **sospeso i termini per i versamenti dei contributi** previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020 **per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori interessati dalle nuove misure restrittive** disposte dal [DPCM del 24 ottobre 2020](#). I **pagamenti dei contributi così sospesi sono effettuati** alternativamente, senza applicazione di sanzioni e interessi, **in un'unica soluzione** entro il 16 marzo 2021 o **mediante rateizzazione** fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione.

La suddetta sospensione è stata poi **estesa**, con le medesime modalità, dal **D.L. 149/2020** (cosiddetto **Ristori-bis**) ai **datori di lavoro privati appartenenti ai settori interessati dalle nuove misure restrittive** disposte dal DPCM del 3 novembre 2020 o operanti nelle regioni definite caratterizzate da uno scenario di tipo 4, ossia da un elevato rischio epidemiologico.

Con riferimento alle **procedure concorsuali riservate** bandite dalle pubbliche amministrazioni, viene modificato il termine temporale per il conseguimento del requisito soggettivo di anzianità relativo alle suddette procedure, termine prorogato al 31 dicembre 2020, in luogo del 31 dicembre 2017 finora previsto.

Inoltre, si ricorda che il [DPCM del 3 novembre 2020](#) ha **sospeso lo svolgimento delle prove preselettive e scritte delle procedure concorsuali pubbliche e private** e di quelle di abilitazione all'esercizio delle professioni, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, nonché dei concorsi per il personale del servizio sanitario nazionale. Resta ferma la possibilità per le commissioni di procedere alla correzione delle prove scritte con collegamento da remoto.

Tale previsione è stata successivamente **confermata, sino al 15 gennaio 2021**, dal [DPCM del 3 dicembre 2020](#).

Ancora, il [DPCM del 14 gennaio 2021](#) (in vigore dal 16 gennaio 2021) ha **confermato la suddetta sospensione sino al 5 marzo 2021**, disponendo altresì che, a decorrere **dal 15 febbraio 2021, sono consentite le prove selettive** dei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni nei casi in cui è prevista la partecipazione di un numero di candidati non superiore a trenta per ogni sessione o sede di prova, previa adozione di protocolli adottati dal Dipartimento della funzione pubblica e validati dal Comitato tecnico-scientifico. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, c. 10, lett. z), del suddetto DPCM, il 3 febbraio 2021 è stato adottato il [Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici](#).

La medesima sospensione delle procedure concorsuali, con le medesime eccezioni, è stata confermata **fino al 6 aprile 2021 dal DPCM del 2 marzo 2021** relativamente alle cosiddette zone gialle.

Con il D.L. 44/2021 è stata introdotta una **nuova procedura semplificata** per lo svolgimento dei **concorsi** relativi al reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni, già banditi o che verranno banditi **nel corso della fase emergenziale**, nonché la ripresa dello svolgimento **in presenza a partire dal 3 maggio 2021**.

Per una disamina più articolata, si veda l'apposito **paragrafo nel presente tema**.

Ulteriori disposizioni

Alcune disposizioni sono state introdotte per promuovere e garantire lo **svolgimento in sicurezza delle attività lavorative**. In particolare:

- i datori di lavoro pubblici e privati, sino al 31 luglio 2022 assicurano la **sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio**, in ragione dell'età e dello

stato di salute;

- per quanto riguarda l'uso delle mascherine nei luoghi di lavoro pubblici successivo al termine dello stato di emergenza, il ministro per la Pubblica amministrazione, ha emanato la [circolare n. 1/2022](#) che contiene indicazioni di carattere generale per una corretta e omogenea applicazione dell'[ordinanza](#) del Ministro della Salute nei luoghi di lavoro pubblici. Per quanto riguarda l'uso delle mascherine nei luoghi di lavoro privato, si ricorda che il [Protocollo](#) sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19, sottoscritto da Governo e parti sociali il 30 giugno 2022, che aggiorna i precedenti, dispone che il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo. Inoltre, il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili.
- sono stati previsti degli incentivi in favore delle imprese che hanno realizzato interventi per la riduzione del rischio di contagio nei luoghi di lavoro;
- è stato disposto l'utilizzo di 200 mln di euro per il 2020 per il finanziamento da parte dell'INAIL di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tra le altre disposizioni adottate nel corso della fase emergenziale, si segnalano, in particolare:

- la **possibilità per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni** - fino al 30 settembre 2020 - **di cedere le ferie** e i riposi maturati fino al 31 dicembre 2019;
- il **trasferimento di 50 milioni di euro, da parte dell'INAIL ad Invitalia, da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi** e di altri strumenti di protezione individuale;
- l'**istituzione dell'Osservatorio nazionale del lavoro**, con lo scopo di programmare adeguate strategie occupazionali in conseguenza degli effetti dell'emergenza epidemiologica sul mercato del lavoro;
- l'**istituzione del "Fondo per la formazione personale delle casalinghe"**, con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dal 2020, finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative (anche in collaborazione con enti pubblici e privati) delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, per la cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte all'Assicurazione obbligatoria per la tutela dal rischio infortunistico per invalidità permanente derivante dal lavoro svolto in ambito domestico.