

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

13 ottobre 2020

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 particolare, nel [decreto legge n. 18 del 2020](#), che ha esteso all'intero territorio nazionale le misure inizialmente previste solo per determinate zone (cosiddette zone rosse), nonché nel [decreto legge n. 34 del 2020](#) (cd. decreto Rilancio) e nel [decreto-legge n. 104 del 2020](#) (cd. decreto Agosto), che hanno ulteriormente ampliato le suddette misure.

Per una panoramica degli interventi legati all'emergenza adottati nei diversi settori si rinvia al [Quadro di sintesi degli interventi](#) relativo al **richiamato decreto Rilancio**, nonché alle [Politiche di settore](#) relative all'ultimo **decreto Agosto**, mentre per quelli adottati nel settore del lavoro si rimanda all'apposita [brochure](#) pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Infine, 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 ordinario** 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 18/2020, 23/2020 e 34/2020.

### TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARI E IN DEROGA E DI ASSEGNO ORDINARIO

Gli artt. 19 e 22 del D.L. 18/2020 - come modificati dagli artt. 68 e 70 del D.L. 34/2020 - e l'art. 1 del D.L. 104/2020, disciplinano la concessione dei **trattamenti di integrazione salariale** in favore dei datori di lavoro che hanno subito una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica.

Per approfondimenti circa la fruizione dei suddetti strumenti da parte delle imprese nei mesi di marzo e aprile 2020, si veda il relativo studio "[Le imprese e i lavoratori in cassa integrazione Covid nei mesi di marzo e aprile](#)" effettuato dalla Direzione Centrale Studi e Ricerche dell'Inps in collaborazione con la Banca d'Italia.

#### **CIGO e assegno ordinario**

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 ordinario** 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 ordinario 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.

Il [D.L. 104/2020](#) (cosiddetto decreto Agosto) ha introdotto una nuova disciplina, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno ordinario 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 ordinario, 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](#)). 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.

In base ai menzionati artt. 19 del D.L. 18/2020 e 1 del D.L. 104/2020 l'erogazione dell'assegno ordinario 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**. Inoltre, **l'erogazione del predetto assegno ordinario 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 ordinario, 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, dispone che le aziende che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del **trattamento ordinario di integrazione salariale** - per un periodo massimo di 18 settimane - **che sospende e sostituisce 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 ordinario (per un periodo non superiore a nove settimane); la concessione dell'assegno ordinario 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*).

### **CIG in deroga**

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](#)).

Il [D.L. 104/2020](#) (cosiddetto decreto Agosto) ha introdotto una nuova disciplina, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno ordinario 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 ordinario**, 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**.

### **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 ministeriale, 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.

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.

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**.

### **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, si dispone che 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; in fase di prima applicazione, il termine di decadenza scade il 30 settembre 2020.*

***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; qualora il termine così determinato sia anteriore al 14 settembre 2020, il termine medesimo è costituito da quest'ultima data. 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 dispone 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](#).

In relazione all'impianto normativo delineato dalla nuova normativa posta dal decreto Agosto, si precisa che gli interventi ivi previsti, ai fini del computo della durata, non rientrano nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per i trattamenti di CIGO e ASO dei Fondi di solidarietà (di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015) e nel limite delle 26 settimane per l'ASO del Fondo di integrazione salariale (FIS). Inoltre, 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 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. Conseguentemente, possono richiedere i trattamenti di CIGO e di ASO di cui all'articolo 1 del decreto-legge 104/2020 anche le aziende che hanno già raggiunto i suddetti limiti.

### ***Cassa integrazione per i lavoratori dipendenti agricoli a tempo indeterminato***

Nell'ambito del periodo intercorrente **tra il 23 febbraio 2020 al 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**.

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.

In base all'art. 1 del D.L. 104/2020, il suddetto trattamento è riconosciuto anche nell'ambito del **periodo intercorrente tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**, con le medesime modalità, ma per una durata massima di **50 giorni**.

### ***CIGS per il settore aereo***

Il **Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo viene 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 fino al 31 dicembre 2020;
- 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.

### ***Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali***

L'art. 22-ter del D.L. 18/2020, introdotto dal D.L. 34/2020, **istituisce** nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **un apposito capitolo di bilancio** con dotazione, per il 2020, pari a 2.573,2 milioni di euro (come disposto, da ultimo, dall'art. 91, c. 6, del D.L. 104/2020) **al fine di garantire, se necessario, un ulteriore finanziamento degli strumenti di integrazione salariale** già previsti dal decreto cura Italia e rifinanziati dal decreto rilancio.

### ***Trattamenti di integrazione salariale per le ex zone rosse***

Il D.L. 104/2020 riconosce 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 ordinario 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**.

### **NASpl, DIS-COLL E MOBILITA' IN DEROGA**

Il combinato disposto degli artt. 92 del D.L. 34/2020 e 5 del D.L. 104/2020 **prorogano di quattro mesi la fruizione delle indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL** che terminano 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.

**Viene 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.

### **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-(SURE))

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

### **Sgravi contributivi**

Il [decreto legge n. 104/2020](#) ha introdotto alcuni **sgravi contributivi** in favore dei datori di lavoro **in conseguenza delle difficoltà connesse all'emergenza epidemiologica**.

#### ***Esonero contributivo in favore di datori di lavoro che non richiedono prestazioni di integrazione salariale***

L'**articolo 3** prevede, 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 fruito 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 richiedano 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 fruito 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 (vedi *infra*). 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.**

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

#### ***Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato e per assunzioni a termine nei settori del turismo e degli stabilimenti termali***

L'**articolo 6** 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.

L'**articolo 7** prevede il **riconoscimento dell'esonero contributivo, 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) **nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**

#### ***Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (decontribuzione Sud)***

L'**articolo 27** 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**.

Il medesimo art. 27, inoltre, reca una **norma procedurale** relativa all'eventuale riconoscimento di sgravi contributivi in alcune aree territoriali nel periodo 2021-2029, demandando ad un decreto del Presidente del consiglio dei ministri, da emanarsi entro il 30 novembre 2020, l'individuazione di indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo, utili per la definizione di misure agevolative di decontribuzione, costituenti accompagnamento degli interventi di coesione territoriale del piano nazionale per la ripresa e la resilienza e dei piani nazionali di riforma.

## **Indennità lavoratori**

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

trattamenti di disoccupazione):

1. ai **liberi professionisti** titolari di partita IVA iscritti alla Gestione separata INPS e di titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla medesima Gestione (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile e - se vi è una riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto al reddito del secondo bimestre 2019 – 1.000 euro per maggio);
2. ai **titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, iscritti alla Gestione (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile e 1.000 per maggio per i titolari di rapporti di co.co.co. la cui durata non si protrae oltre il 31 dicembre 2020 o 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 2020 per l'indennità onnicomprensiva prevista dal decreto legge 104/2020), che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 (termine posto al 29 febbraio 2020 per l'indennità onnicomprensiva prevista dal D.L. 104/2020) 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 e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro);
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);
5. ai **professionisti iscritti a enti di diritto privato di previdenza obbligatoria** (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile e 1.000 euro per il mese di maggio - cfr. *infra*);
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 abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo** nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo e aprile, 1.000 per maggio e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro);
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 l'indennità onnicomprensiva prevista dal decreto legge 104/2020) 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 e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro);
8. ai **lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali in possesso dei seguenti requisiti**: titolarità, 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; 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, sulla base di quanto disposto dal [DM 13 luglio 2020](#), e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro);
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 e 500 euro per aprile);
10. ai **professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria** (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio);
11. ai lavoratori **iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo** che abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui derivi un reddito non superiore a 50.000 euro (tale fattispecie è l'unica prevista per la precedente indennità di marzo 2020), o almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019 da cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile e maggio e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro). Per i lavoratori dello spettacolo in esame, il D.L. 104/2020 non riproduce le disposizioni - previste con riferimento alle indennità per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020 - di esclusione dal beneficio per i soggetti titolari, ad una determinata data, di pensione o di rapporto di lavoro dipendente;
12. ai **lavoratori intermittenti** che abbiano 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 l'indennità onnicomprensiva prevista dal decreto legge 104/2020) (600 euro per ciascuno dei mesi di



- marzo, aprile e maggio e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro);
13. agli **incaricati alle vendite a domicilio**, titolari di partita iva attiva e iscritti alla Gestione separata al 23 febbraio 2020 (termine posto al 17 marzo 2020 per l'indennità onnicomprensiva prevista dal decreto legge 104/2020), 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 e un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro);
  14. 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);
  15. ai **titolari di rapporti di collaborazione presso CONI, CIP, federazioni sportive** nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, erogata dalla società Sport e salute S.p.A. (600 euro per ciascuno dei mesi di marzo, aprile, maggio e giugno);
  16. ai **lavoratori frontalieri** residenti in Italia, a determinate condizioni e nel limite di spesa autorizzato di 6 mln di euro per il 2020;
  17. 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);
  18. ai **pescatori autonomi**, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca (950 euro per il mese di maggio 2020);
  19. 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 ;
  20. fino al 31 dicembre 2020, un'indennità pari al **trattamento dell'ultima mobilità ordinaria** percepita in favore dei **lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Campania** che hanno cessato la mobilità ordinaria dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016.

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 onnicomprensiva 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.

Si ricorda che è stata 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 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**.

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.

**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 da normative precedenti**. 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).

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 550 mln di euro** la dotazione del suddetto Fondo, **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.

Da ultimo, 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. 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 esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020.

Si prevede, altresì, 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, continuino a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

## Congedi parentali

Il recente **decreto cura Italia** ([D.L. 18/2020](#)) ha introdotto 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 riconosce:

- 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 è 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;
- ai lavoratori dipendenti privati - **in presenza di figli minori di 16 anni** e a condizione che nel nucleo familiare non vi sia 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. 104/199](#);0.

Si segnala, infine, quanto disposto dal [D.L. 111/2020](#) e recepito nel [D.L. 104/2020](#) che riconosce - a determinate condizioni e entro determinati limiti di spesa - il diritto **per i genitori lavoratori dipendenti, pubblici e privati**, allo svolgimento della **prestazione di lavoro in modalità agile o**, qualora questa non sia possibile a causa della natura della prestazione lavorativa, **ad un congedo straordinario**, con relativa indennità pari al 50% della retribuzione, per il periodo corrispondente alla **durata della quarantena del figlio, convivente e minore di anni quattordici, disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico**.

Il **diritto è escluso** per le prestazioni lavorative che non possano essere rese in modalità agile, nonché 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 (resta fermo che il dipendente possa svolgere la prestazione in modalità agile, ove quest'ultima si basi su un accordo con il datore di lavoro, ai sensi della disciplina generale in materia).

## Lavoro agile

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 al 31 dicembre 2020**, in deroga alla disposizione di cui al richiamato [art. 87, lett. a\), del D.L. 18/2020](#) - secondo cui la presenza del personale nella PA è limitata agli atti indifferibili e non altrimenti eseguibili - organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il **lavoro agile al 50% del personale impiegato** nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Contestualmente, si dispone che la suddetta previsione di cui al richiamato art. 87, lett. a), cessi di avere effetto alla data del 15 settembre 2020.

Si è, inoltre, disposto che le pubbliche amministrazioni elaborano, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il

Piano organizzativo del lavoro agile prevedendo che almeno il 60 per cento del personale possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Come specificato dalla [Circolare della funzione pubblica n. 3 del 2020](#), il richiamato art. 263 consente quindi alle amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale fino ad oggi non adibito a queste ultime, ferma restando la necessità, per le stesse amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse, anche ai fini del raggiungimento dell'obiettivo segnato dalla norma, volto ad applicare il lavoro agile, pur sempre con le modalità semplificate previste per l'emergenza, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle suddette attività.

La medesima circolare evidenzia, inoltre, il conseguente **superamento** della previsione di cui al comma 3 dell'articolo 87 e, quindi, non sarà più possibile, a partire dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del richiamato decreto rilancio (ossia dal 19 luglio 2020), esentare dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non siano organizzabili in modalità agile.

Infine, 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.**

Per quanto riguarda il **settore privato**, [l'articolo 90, comma 4, del D.L. 34/2020](#) dispone che, **sino al 31 dicembre 2020** - termine così prorogato, da ultimo, dal [decreto legge n. 125 del 2020](#) (attualmente in fase di conversione) - , **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](#)).

Il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è riconosciuto, **fino al 31 dicembre 2020**, anche in favore dei **lavoratori dipendenti pubblici e privati maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19** (sulla base delle valutazioni dei medici competenti nell'ambito della **sorveglianza sanitaria eccezionale**) ([art. 90, c. 1, secondo periodo, D.L. 34/2020](#)), **nonché dei lavoratori dipendenti pubblici e privati disabili o immunodepressi**, o con un familiare in tali situazioni (art. 39, c. 1 e 2-bis, [D.L. 18/2020](#)).

Ai **lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie** con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta, sempre sino al 31 dicembre 2020, la **priorità nell'accoglimento delle istanze** di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ([art. 39, c. 2, D.L. 18/2020](#)).

Inoltre, [D.L. 104/2020](#) riconosce, **dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020**, il **diritto al lavoro agile in favore dei dipendenti pubblici e privati** in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di disabilità grave, di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile può essere realizzato anche attraverso la destinazione a mansione diversa o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto ([art. 26, c. 2-bis, D.L. 18/2020](#)).

Da ultimo, **fino al 30 giugno 2021** e anche in assenza degli accordi individuali, **i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave** hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Si ricorda, infine, che il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è riconosciuto anche in favore del **personale docente e ATA** assunto con contratti a tempo determinato nell'anno scolastico 2020/2021, in caso di sospensione delle attività didattiche.

## 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, elimina 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, consente 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.

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**.

Si ricorda che 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 troino 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 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.

Pertanto, ai datori di lavoro che non utilizzano le suddette misure:

- è precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano altresì sospese 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, sia 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;

- resta preclusa, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di 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.

#### **Quarantena e sorveglianza precauzionale**

**Per i lavoratori dipendenti del settore privato** il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è **equiparato a malattia**, mentre **per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni** il medesimo periodo è **equiparato a ricovero ospedaliero**. In entrambi i casi, tale periodo **non è computabile ai fini del periodo di comporta**.

Inoltre, **fino al 15 ottobre 2020**, per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso del riconoscimento di disabilità grave, o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero.

Inoltre, **dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020**, ai lavoratori pubblici e privati **rientranti nelle suddette condizioni** di disabilità o di rischio per la salute è riconosciuto il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile che può realizzarsi anche attraverso la destinazione a mansione diversa o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

#### **Responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio**

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.

## 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**: qualora tali termini siano scaduti dopo il 31 gennaio 2020, la suddetta domanda può essere presentata entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (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, **vengono 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).

Vengono poi **sospesi**:

- a. i **versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali** e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza tra il 2 marzo ed il 30 aprile 2020 per alcune attività economiche maggiormente esposte all'emergenza epidemiologica (di cui all'art. 61 del D.L. 18/2020). La suddetta sospensione opera con riferimento ai versamenti in scadenza tra il 2 marzo ed il 30 giugno 2020 per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche (come specificato dal D.L. 34/2020). I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata (o in unica soluzione) entro il 16 settembre 2020;
- b. per le imprese con sede in Italia, con ricavi o compensi non superiori a 2 mln di euro nel periodo di imposta 2019, i **versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali** e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza tra l'8 marzo ed il 31 marzo 2020. I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020;
- c. fino al 1° giugno 2020, i **termini di decadenza relativi a prestazioni previdenziali**, assistenziali e assicurative erogate da INPS e INAIL;
- d. 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;
- e. 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;
- f. le attività dei **comitati centrali e periferici dell'INPS**;
- g. 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.

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**.

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.

## 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 15 ottobre 2020 e comunque fino al permanere di misure restrittive e di contenimento dello stesso, ma non oltre il 31 dicembre 2021 (come disposto dal D.L. 104/2020), assicurano la **sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio**, in ragione dell'età e dello stato di salute;
- vengono previsti degli incentivi in favore delle imprese che hanno realizzato interventi per la riduzione del rischio di contagio nei luoghi di lavoro;
- viene 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 lavor.

Tra le altre disposizioni, si segnalano, in particolare:

- la **possibilità per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni** - fino al termine dell'emergenza e comunque non oltre il 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;
- in merito al **riequilibrio finanziario dell'INPGI**, la proroga al 31 dicembre 2020 della sospensione delle norme che prevedono la nomina di un commissario straordinario;
- 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.