

# AMMORTIZZATORI SOCIALI

STRUMENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO  
PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

Maurizio Centra

Commercialista, Componente della Commissione Diritto del lavoro dell'ODCEC di Roma

## Ammortizzatori sociali - Considerazioni introduttive (1/3)

Con il termine ammortizzatori sociali si intende comunemente l'insieme degli strumenti previsti dalle leggi per "sostenere" economicamente i lavoratori subordinati nei casi di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, dovuti a cause non imputabili a una delle parti del rapporto di lavoro (lavoratore o datore di lavoro). Attraverso di loro si attua uno dei principi fondamentali della Costituzione, precisamente quello regolato dal secondo comma dell'art. 38.

### ***Costituzione della Repubblica italiana - Art. 38***

*Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.*

**I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.**

*Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.*

*Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.*

*L'assistenza privata è libera.*

## Ammortizzatori sociali - Considerazioni introduttive (2/3)

La “data di nascita” degli ammortizzatori sociali nel nostro Paese si fa risalire al 1945, precisamente al decreto legislativo luogo tenenziale 9 novembre 1945, n. 788 *“Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria”*.

Da allora si sono succeduti vari interventi legislativi e - attualmente - per i casi di sospensione del rapporto di lavoro la norma di riferimento è il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che regola principalmente i trattamenti di integrazione salariale (ordinari e straordinari) e i fondi di solidarietà.

Per la loro funzione, gli ammortizzatori sociali sono considerati **misure di garanzia**, in quanto assicurano un sostegno economico ai lavoratori beneficiari, per consentire loro di mantenersi nei casi di sospensione dal lavoro o di perdita del lavoro, nonché di cercare una nuova occupazione.

## Ammortizzatori sociali - Considerazioni introduttive (3/3)

Gli ammortizzatori sociali “tutelano” gran parte dei lavoratori del nostro Paese, ma non tutti, infatti non trovano applicazione :

- in alcuni settori;
- nei confronti di alcune categorie professionali (es. dirigenti);
- nei casi di datori di lavoro con meno di cinque o quindici dipendenti, in taluni settori (es. terziario);

anche se, dopo la riforma del 2015, le esclusioni si sono fortemente ridotte.

## Ammortizzatori sociali - Quadro di riferimento

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) gli strumenti vigenti sono:

- integrazioni salariali ordinarie;
- integrazioni salariali straordinarie;
- fondi di solidarietà.

## Integrazioni salariali ordinarie (1/7)

I trattamenti ordinari di integrazione salariale, vedi **Cassa integrazione guadagni ordinaria** (Cigo), afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) e, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 148/2015 (campo di applicazione), possono essere concessi ai lavoratori alle dipendenze di:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;



## Integrazioni salariali ordinarie (2/7)

- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Per assicurare ai **lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro diversi da quelli indicati in precedenza una tutela** in costanza di rapporto di lavoro, **nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa**, il d.lgs. 148/2015 ha previsto la costituzione dei **Fondi di solidarietà** (art. 26 e seguenti del d.lgs. 148/2015).

## Integrazioni salariali ordinarie (3/7)

### CAUSALI

Le integrazioni salariali ordinarie non sono concesse al verificarsi di qualunque tipo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ma, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 148/2015, solo nei seguenti casi:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.



## Integrazioni salariali ordinarie (4/7)

### DURATA

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

Nel caso in cui l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria in una unità produttiva, non può presentare una nuova domanda di integrazione salariale per la medesima unità produttiva prima che siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.



## Integrazioni salariali ordinarie (5/7)

### INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Il ricorso all'integrazione salariale ordinaria è subordinato alla **comunicazione preventiva** dell'imprenditore alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, delle cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, dell'entità e durata prevedibile e del numero dei lavoratori interessati.

Dopo la comunicazione, su richiesta di una delle parti, si svolge l'**esame congiunto** della situazione aziendale, **con riferimento alle cause di sospensione o riduzione dell'attività**.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

## Integrazioni salariali ordinarie (6/7)

### PROCEDIMENTO

Completato l'esame congiunto, il datore di lavoro **presenta telematicamente all'Inps la domanda di concessione dell'integrazione salariale ordinaria**, indicando:

- la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata;
- i nominativi dei lavoratori interessati;
- le ore richieste.

L'Inps condivide le suddette informazioni con le Regioni e le Province Autonome, per l'attivazione degli strumenti di politiche attive del lavoro.

La domanda deve essere presentata **entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.



## Integrazioni salariali ordinarie (7/7)

### CONCESSIONE

Dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'Inps territorialmente competente con riferimento all'unità produttiva o alla sede legale dell'impresa, qualora la stessa impresa abbia più unità produttive sul territorio nazionale.



## Integrazioni salariali straordinarie (1/8)

I trattamenti straordinari di integrazione salariale, vedi **Cassa integrazione guadagni straordinaria (Cigs)**, afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'Inps e, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 148/2015 (campo si applicazione), possono essere concessi ai lavoratori alle dipendenze di:

- imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- imprese di vigilanza.

## Integrazioni salariali straordinarie (2/8)

### CAUSALI

La richiesta di intervento straordinario di integrazione salariale può essere presentata se la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa (\*);
- c) contratto di solidarietà.

(\*) l'art. 44 del decreto legge 28 settembre 2018, n. 109 convertito con modificazioni dalla legge 16 novembre 2018, n.130, ha stabilito che, per gli anni 2019 e 2020, può essere autorizzata la Cigs sino ad un massimo di dodici mesi complessivi in caso di cessazione dell'attività produttiva, in deroga agli articoli 4 e 22 del d.lgs. 148/2015.

## Integrazioni salariali straordinarie (3/8)

### DURATA

In caso di riorganizzazione aziendale, la durata massima del trattamento straordinario di integrazione salariale è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, relativamente a ciascuna unità produttiva.

In caso di crisi aziendale, la durata massima del trattamento straordinario di integrazione salariale è di 12 mesi, anche continuativi, per ciascuna unità produttiva, inoltre, una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

In caso di contratto di solidarietà la durata massima del trattamento straordinario di integrazione salariale è di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, relativamente a ciascuna unità produttiva, durata che può raggiungere 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile, in base al criterio di computo di cui all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 148/2015.



## Integrazioni salariali straordinarie (4/8)

### CONSULTAZIONE SINDACALE

Il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, è subordinato alla **comunicazione preventiva** dell'imprenditore alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Dopo la comunicazione, su richiesta di una delle parti, si svolge l'**esame congiunto** della situazione aziendale, con particolare riferimento alle cause di sospensione o riduzione dell'attività e al programma che si prevede di attuare per superare la crisi.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

## Integrazioni salariali straordinarie (5/8)

### PROCEDIMENTO

Entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale, il datore di lavoro **presenta telematicamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (procedura Cigs on line) la domanda di concessione dell'integrazione salariale straordinaria**, allegando: (i) il modulo/scheda relativo alla causale dell'intervento e (ii) il verbale di esame congiunto con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ovvero il verbale di accordo nel caso di contratto di solidarietà.

Nella domanda, oltre a indicare la durata e la causale dell'intervento, l'eventuale pagamento diretto del trattamento da parte dell'Inps, la durata del programma aziendale (es. ristrutturazione), il referente, che può essere un professionista, e i dati dell'impresa, il datore di lavoro deve comunicare:

- l'organico totale e quello del semestre precedente alla data della domanda;
- eventuali modifiche e operazioni straordinarie dell'ultimo biennio;

## Integrazioni salariali straordinarie (6/8)

### PROCEDIMENTO (segue)

- le unità aziendali e la matricola Inps di ognuna, in assenza di accentramento;
- il numero dei lavoratori coinvolti dai provvedimenti di sospensione/riduzione dell'attività, suddivisi per categoria, sesso e modalità di sospensione/riduzione;
- i ricorsi agli ammortizzatori sociali nell'ultimo quinquennio;
- l'organico dell'ultimo biennio delle unità aziendali coinvolte dai provvedimenti;
- il ricorso al lavoro straordinario negli ultimi 12 mesi;
- il turn over del personale nelle unità aziendali coinvolte dai provvedimenti;
- l'eventuale affidamento a terzi di fasi lavorative nell'ultimo biennio.

## Integrazioni salariali straordinarie (7/8)

### CONCESSIONE

La concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario avviene con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'intero periodo richiesto, da adottare entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori.

Negli ultimi tre mesi di durata del trattamento di integrazione salariale, l'Ispettorato del lavoro competente per territorio procede alla verifica dell'attuazione del programma aziendale (es. riorganizzazione o di gestione della crisi) e invia la relazione ispettiva al competente ufficio ministeriale entro 30 giorni dalla conclusione dell'intervento straordinario di integrazione salariale autorizzato.

## Integrazioni salariali straordinarie (8/8)

### CONCESSIONE (segue)

Ottenuto il decreto di concessione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il datore di lavoro deve **presentare telematicamente all'Inps la modulistica per ricevere l'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni** ovvero, se previsto nel decreto, la modulistica per il pagamento diretto ai lavoratori (Mod. SR41).

Anche in questo caso, l'Inps condivide le informazioni fornite dal datore di lavoro per il ricorso all'integrazione salariale con le Regioni e le Province autonome, ai fini previsti dalle norme in materia di politiche attive del lavoro.



## Conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori

L'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015 prevede che il **conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni** ordinarie e straordinarie **corrisposte ai lavoratori debbano essere effettuati**, a pena di decadenza, **entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione** ovvero dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

Analogamente si procede nel caso di trattamenti di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'art. 44, commi 6-bis e 6-ter, del d.lgs. n. 148/2015 per i quali, in caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, prevede inoltre l'obbligo del datore di lavoro di inviare all'Inps i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

## Fondi di solidarietà bilaterali (1/3)

Per i **settori economici nei quali non trovano applicazione le norme in materia di integrazioni salariali** ordinarie e straordinarie, l'art. 26 del d.lgs. 148/2015 prevede

che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulino **accordi e contratti collettivi**, anche intersetoriali, aventi a oggetto la **costituzione di fondi di solidarietà bilaterali**, allo scopo di **assicurare ai lavoratori una tutela** in costanza di rapporto di lavoro **nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** per le cause previste dalle norme in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie (*vedi art. 1 e seguenti del d.lgs. 148/2015*).

## Fondi di solidarietà bilaterali (1/3)

I fondi di cui all'art. 26 del d.lgs. 148/2015:

- sono istituiti presso l'Inps, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 90 giorni dall'accordi e/o contratto collettivo di costituzione;
- non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'Inps;
- sono obbligatori nei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del d.lgs. 148/2015, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti.

Con il suddetto decreto, inoltre, è stabilito l'ambito di applicazione dei fondo, con riferimento al settore di attività, alla natura giuridica e alla classe di ampiezza dei datori di lavoro.

## Fondi di solidarietà bilaterali (1/3)

I fondi di cui all'art. 26 del d.lgs. 148/2015 **oltre ad assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** per le cause previste dalle norme in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, possono avere le seguenti finalità:

- a) assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative**, in termini di importi o durata, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative, in termini di importo, rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente;
- b) prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contribuire al **finanziamento di programmi formativi** di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione europea.

## Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

Limitatamente ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro, l'art. 27 del d.lgs. 148/2015 prevede che, in alternativa al modello previsto dal precedente art. 26, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possano adeguare - alla data di entrata in vigore dello stesso d.lgs. 148/2015 (24 settembre 2015) - le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, ovvero dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, o del fondo di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, alle finalità perseguitate dall'articolo 26, comma 1, allo scopo di assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- a) un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario (art. 30, c.1, d.lgs. 148/2015 );
- b) l'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del d.lgs. 148/2015, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto al comma 2 di tale articolo, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

## Fondo di integrazione salariale (1/3)

L'art. 29 del d.lgs. 148/2015 ha stabilito che dal 1 gennaio 2016 **nei confronti dei datori di lavoro** che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione del Titolo I del d.lgs. 148/2015 (integrazioni salariali ordinarie e straordinarie), ove non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 del d.lgs. 148/2015) o fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 del d.lgs. 148/2015),

**opera**

il **fondo di integrazione salariale (FIS)**, già denominato fondo residuale, che è finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori alle loro dipendenze.

## Fondo di integrazione salariale (2/3)

**Il FIS garantisce:**

- **l'assegno di solidarietà** di cui all'art. 31 del d.lgs. 148/2015;
- **l'assegno ordinario** di cui all'art. 30, comma 1, del d.lgs. 148/2015, solo nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

## Fondo di integrazione salariale (3/3)

L'art. 29, comma 4, stabilisce che alle prestazioni erogate dal FIS si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite dallo stesso fondo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, le prestazioni sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro (istante), tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

**Il datore di lavoro** che si trovi **nelle condizioni di ricorrere al FIS deve farne richiesta all'Inps** competente in base alla sede dell'unità produttiva, in quanto spetta a tale Istituto il controllo della domanda e l'autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale erogati dal fondo, con procedura analoga a quella della Cassa integrazione guadagni ordinaria.



## Elenco dei Fondi di solidarietà

I Fondi di solidarietà di cui d.lgs. 148/2015 attualmente in funzione sono:

1. Fondo poste;
2. Fondo credito;
3. Fondo assicurativi;
4. Fondo trasporto pubblico;
5. Fondo credito cooperativo;
6. Fondo d'integrazione salariale (FIS);
7. Fondo di solidarietà bilaterale ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani;
8. Fondo di solidarietà dell'artigianato;
9. Fondo di solidarietà del Gruppo Ferrovie dello Stato;
10. Fondo di solidarietà della Provincia di Trento;
11. Fondo di solidarietà di Bolzano - Alto Adige;
12. Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo – SOLIMARE;
13. Fondo di solidarietà per i lavoratori in somministrazione;
14. Fondo di solidarietà per il settore dei servizi ambientali;
15. Fondo di solidarietà riscossione tributi erariali.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

Il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, allo scopo di contenere e contrastare la diffusione del virus COVID-19, ha previsto **misure speciali e transitorie in materia di lavoro**, valide su tutto il territorio nazionale.

L'emergenza epidemiologica da COVID-19 **si configura come un evento imprevisto e imprevedibile** e i provvedimenti adottati dalle autorità competenti per contrastarla, in particolare i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) dell'8 marzo 2020, del 9 marzo 2020, dell'11 marzo 2020, del 22 marzo 2020 e del 1 aprile 2020, che dispongono anche limitazioni alla mobilità individuale, possono determinare per i **datori di lavoro l'impossibilità temporanea di impiegare tutti i lavoratori alle loro dipendenze**.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### AMMORTIZZATORI SOCIALI

Ai sensi dell'art. 19 del d.l. 18/2020, i datori di lavoro che nell'anno 2020 riducono o sospendono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, ricorrendone le condizioni, possono presentare domanda:

- di concessione del **trattamento ordinario di integrazione salariale** (Cigo);
- **ovvero** di accesso all'**assegno ordinario** (FIS o altro Fondo di solidarietà);

con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti **dal 23 febbraio 2020** per una **durata massima di nove settimane** entro il mese di agosto 2020.

Per i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione i suddetti trattamenti, l'art. 22 del d.lgs. 148/2015 prevede la **Cassa integrazione in deroga**.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - PROCEDURE SEMPLIFICATE

Allo scopo di rendere più celere il ricorso alle integrazioni salariali ordinarie, l'art. 19 del d.l. 18/2020, per la causale "emergenza COVID-19", ha previsto:

- che **non sia necessaria la preventiva comunicazione** alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui all'art. 14 del d.lgs. 148/2015;
- che **non si applichi il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa per la presentazione della domanda all'Inps di cui all'art. 15, comma 2, del d.lgs. 148/2015 (Cigo), né l'analogo termine (30 gg) di cui all'art. 30, c. 2, del d.lgs. 148/2015 (assegno ordinario FIS/altro Fondo);

**fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto** che devono essere svolti **anche in via telematica entro i tre giorni** successivi a quello della comunicazione preventiva.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La **domanda** del datore di lavoro per il ricorso ai trattamenti ordinari di integrazione salariale con causale "emergenza COVID-19" (Cigo e assegno ordinario FIS), **deve essere presentata** all'Inps o al Fondo di solidarietà diverso dal FIS **entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa** e non e' soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 (causali) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ossia:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA (*segue*)

Il datore di lavoro può presentare la **domanda** per 9 settimane ovvero più domande per complessive 9 settimane.

La **modalità** di presentazione è **esclusivamente on line** da effettuare suo sito [www.inps.it](http://www.inps.it), avvalendosi dei servizi “*Aziende, consulenti e professionisti*”, alla voce “*Servizi per aziende e consulenti*”, opzione “*CIG e Fondi di solidarietà*”, selezionando la causale “*COVID-19 nazionale*” (cfr. messaggio Inps n. 1321/2020).

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia in corso trattamenti di Cigs o assegno di solidarietà (FIS) autorizzati, la presentazione della domanda con causale COVID-19 prevale sul trattamento in corso.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - ESENZIONI

I trattamenti ordinari di integrazione salariale con causale COVID-19:

- **non sono conteggiati ai fini dei termini di durata** di cui agli articoli 4, c. 1 e 2, 12, 29, c. 3, 30, c. 1, e 39 del d.lgs. 148/2015 **e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste**;
- **non si applica il tetto aziendale** previsto dall'art. 29, c. 4, del d.lgs. 148/2015 **relativo all'assegno ordinario erogato dal FIS** (prestazioni non superiori a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro);
- **non sono soggetti al contributo addizionale** previsto in caso di utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale (articoli 5, 29 e 33 del d.lgs. 148/2015);
- **non richiedono, in capo al lavoratore, un'anzianità minima** di effettivo lavoro di **almeno 90 (novanta) giorni alla data di presentazione della domanda di concessione** (art. 1, c. 2, del d.lgs. 148/2015).



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### ASSEGNO ORDINARIO EROGATO DAL FIS

L'art. 19, comma 5, del d.lgs. 148/2015, ha previsto che in caso di ricorso alla integrazione salariale ordinaria erogata dal Fondo di integrazione salariale, **l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti**, (vedi Circolare Inps 47/2020 e Messaggio Inps 1478/2020), mentre l'art. 29 del d.lgs. 148/2015 lo prevede solo per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti. Tale condizione è limitata al periodo indicato nella domanda e vale solo per l'anno 2020.

Su istanza del datore di lavoro, il suddetto trattamento può essere concesso con la modalità di **pagamento diretto** da parte dell'Inps e **non richiede la dimostrazione dello stato di difficoltà finanziaria**.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE - ANZIANITA' DEI LAVORATORI

L'art. 19, comma 8, del d.lgs. 148/2015, ha previsto, in alternativa al requisito ordinario di anzianità (90 giorni), che possano beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale ordinari con causale "emergenza COVID-19" **i lavoratori in forza presso il datore di lavoro (istante) alla data del**

**17 marzo 2020**

Il suddetto termine, che originariamente era il 23 febbraio 2020, è stato modificato dall'art. 41 del decreto legge 8 aprile 2020, n. 23 con efficacia dal 9 aprile 2020.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA IN CORSO

I datori di lavoro che alla data del 23 febbraio 2020 abbiano in corso un trattamento di **Cigs**, possono presentare **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale regolato dall'art. 19 del d.l. 18/2020**, per un periodo non superiore a nove settimane, **usufruendo delle relative condizioni**.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di Cigs e può comportare la sospensione dal lavoro fino a zero ore.

La **concessione** del trattamento ordinario di integrazione salariale e' **subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della Cigs** precedentemente autorizzata e il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso **non e' conteggiato ai fini dei limiti di durata** di cui all'art. 4, c. 1 e 2, e all'art. 12 del d.lgs. 148/2015.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### ASSEGNI DI SOLIDARIETA' (FIS) IN CORSO

I datori di lavoro che alla data del 23 febbraio 2020 abbiano in corso un trattamento di solidarietà erogato dal FIS, possono presentare **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale regolato dall'art. 19 del d.l. 18/2020**, per un periodo non superiore a nove settimane, **usufruendo delle relative condizioni**.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di assegno di solidarietà e può comportare la sospensione dal lavoro fino a zero ore.

**Il periodo di coesistenza tra assegno di solidarietà e trattamento ordinario ex art. 19 del d.l. 18/2020 (assegno ordinario) non e' conteggiato ai fini dei limiti di durata** di cui all'art. 4, c. 1 e 2, e all'art. 29, c. 3, del d.lgs. 148/2015.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (1/3)

In base all'art. 22 del d.lgs. 148/2015, ai **datori di lavoro del settore privato**, esclusi i datori di lavoro domestico, nei confronti dei quali **non trovano applicazione le tutele** previste dalle disposizioni in materia di **sospensione o riduzione di orario**, in costanza di rapporto di lavoro (es. terziario fino a 5 dipendenti), le **Regioni e Province autonome** possono riconoscere trattamenti di Cassa integrazione salariale in deroga per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Anche in questo caso la durata del **trattamento** di integrazione salariale **non può superare le 9 settimane**.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (2/3)

**Il ricorso alla Cigd con causale COVID-19 prevede** (art. 22 del d.l. 18/2020):

- **l'accordo quadro** tra la Regione o Provincia autonoma e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- **l'accordo tra il datore di lavoro e le medesime organizzazioni sindacali** avente ad oggetto la durata della sospensione dell'unità produttiva. **Tale accordo non è richiesto per i per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.**

I trattamenti di Cigd **sono concessi**, su domanda del datore di lavoro, **con decreto della Regione o Provincia autonoma** competente, da trasmettere all'Inps entro 48 ore dall'adozione, e **l'unica modalità di erogazione ai lavoratori è il pagamento diretto da parte dell'Inps**. Si veda anche il messaggio Inps 1525 del 7 aprile 2020.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (3/3)

Per le **imprese in concordato preventivo** “in bianco” ex art. 161, comma 6, R.D. 267/1942, il **ricorso alla Cassa integrazione in deroga** (Cigd) con causale COVID-19 **non richiede l'autorizzazione del Tribunale**, rientrando tra gli atti di ordinaria amministrazione.

Ad affermarlo è stato il Tribunale di Milano con decreto del 27 marzo 2020, emesso a seguito di richiesta di autorizzazione ad accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga con causale COVID-19 a favore dei lavoratori dipendenti in forza, sul presupposto che **il ricorso alla Cigd non sia idoneo a configurare un pregiudizio al ceto creditorio**, intendendo per tale l’aggravamento del passivo.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### MISURA MENSILE MASSIMA DELLA PRESTAZIONE

**L'integrazione salariale ordinaria (Cigo e FIS) e in deroga è pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali, entro i seguenti limiti mensili (validi per il 2020) al netto del contributo del 5,84%:**

- **euro 939,89** per retribuzioni pari o inferiori a euro 2.159,48;
- **euro 1.129,66** per retribuzioni superiori a euro 2.159,48.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### PAGAMENTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI (*riepilogo*)

**Il pagamento delle integrazioni salariali ai lavoratori sospesi:**

- nel caso di **Cigo/assegno ordinario** (FIS) può essere effettuato alternativamente **dal datore di lavoro**, che la recupera mediante compensazione con i contributi dovuti all’Inps a seguito dell’autorizzazione, **ovvero direttamente dall’Inps**, mediante bonifico sul conto corrente bancario (IBAN) di ciascun lavoratore sospeso;
- nel caso di **Cassa integrazione in deroga** (Cigd) è effettuato **direttamente dall’Inps** (unica modalità), mediante bonifico sul conto corrente bancario (IBAN) di ciascun lavoratore sospeso.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### ADEMPIMENTI PER IL PAGAMENTO DIRETTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

Il 6 aprile 2020 l'Inps (vedi messaggio 1508), ha semplificato le modalità di gestione e compilazione telematica del **modello “IG Str Aut” (cod. SR41)** contenente i dati per il pagamento diretto ai lavoratori delle integrazioni, nel seguente modo:

- abolizione dell’obbligo di firma del modello da parte del lavoratore;
- verifica automatica della coincidenza dei dati del lavoratore con quelli del titolare del conto bancario di destinazione (vedi circolare Inps 48/2020);
- obbligo di indicare il numero di autorizzazione per l’abbinamento del file SR41;
- abolizione dell’obbligo di compilare i quadri D e E (stato civile, titolo di studio);
- possibilità di inviare il modello per periodi superiori a una mensilità.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO (1/2)

L'8 aprile 2020 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare n. 8 ha fornito indicazioni interpretative in materia di concessione di trattamenti ordinari di integrazione salariale e di Cassa integrazione in deroga connessi all'emergenza da COVID-19, riservandosi di fornire ulteriori indicazioni sui fondi di solidarietà e assegno ordinario (artt. 19 e 21 d.l. 18/2020). Tale circolare , tra l'altro, precisa:

- che **nella richiesta di sospensione del trattamento di Cigs** in corso, occorre **indicare sia la data di decorrenza della sospensione stessa, sia la data di ripresa del programma di Cassa integrazione guadagni straordinaria**;
- che **la concessione del trattamento** di integrazione salariale ordinario sostituisce il trattamento di Cigs in corso e **può essere riferito ai medesimi lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale straordinaria anche a totale copertura dell'orario di lavoro**.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO (2/2)

- che possono accedere alla Cigd anche i datori di lavoro che avendo accesso solo alla Cassa integrazione guadagni straordinaria non possono ricorrere alla Cigo con causale COVID-19 (es. commercio con oltre 50 dipendenti);
- che possono accedere alla Cigd anche i datori di lavoro falliti;
- che le **domande di Cigd per i datori di lavoro plurilocalizzati** (5 o più Regioni o Province autonome) debbono essere corredate **dall'accordo sindacale**, come previsto dal l'art. 1, comma 1, del d.l. 18/2020 (tranne per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti), **e dall'elenco nominativo dei lavoratori** interessati, con indicazione del **totale delle ore di sospensione** e il relativo importo, i dati relativi al datore di lavoro (denominazione, natura giuridica, matricola Inps, ecc.), i **dati relativi alle unità aziendali** che fruiscono del trattamento, la **causale di intervento** per l'accesso al trattamento e il nominativo del **referente** della domanda con l'indicazione di un recapito telefonico e di un indirizzo e-mail, inoltre che le stesse domande debbono essere inviate telematicamente mediante la piattaforma *CIGSonline* con la causale COVID-19 deroga.



## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CRITICITA' DEI FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (1/3)

Il massiccio ricorso alle integrazioni salariali per eventi riconducibili all'emergenza sanitaria da COVID-19, ha messo in luce la “debolezza” della soluzione adottata nel 2015 con la regolamentazione dei fondi di solidarietà bilaterali, vedi l'art. 26 del d.lgs. 148/2015: ***“Le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo”.***

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CRITICITA' DEI FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (2/3)

Sebbene le intenzioni del legislatore del *jobs act* siano chiare e condivisibili, nella misura in cui introducono nel nostro ordinamento un'ulteriore tutela coerente con l'art. 38, comma 2, della costituzione, lo strumento dei fondi di solidarietà bilaterali appare criticabile, in quanto:

- se le parti sociali non costituiscono il fondo di solidarietà del settore, la “tutela” è garantita dal Fondo di integrazione salariale (FIS);
- **se il datore di lavoro applica un contratto collettivo** nazionale del lavoro stipulato da organizzazioni sindacali e imprenditoriali rappresentative ma **che non hanno stipulato accordi in materia di fondi di solidarietà**, come accade nel settore dell'artigianato, i relativi lavoratori dipendenti rischiano di restare privi **di tutela** nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### CRITICITA' DEI FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (3/3)

L'art. 26 del d.lgs. 148/2015 prevede **l'obbligo di costituire fondi di solidarietà bilaterale in tutti i settori privi di ammortizzatori sociali** (ordinari e straordinari), ma è alquanto singolare che una norma di legge "imponga" a soggetti privati di stipulare un accordo se non lo vogliono, come pure non sarebbe legittimo impedire l'istituzione di più fondi di solidarietà bilaterale nello stesso settore.

Inoltre, i fondi di solidarietà bilaterale possono avere - per legge - altre finalità assistenziali e formative che sono coerenti con gli scopi di un ente di assistenza integrativa ma lo sembrano molto meno con quelli di uno deputato a fornire una tutela di carattere generale e (parrebbe) obbligatoria, al pari dell'Inps, presso il quale, tra l'altro, sono istituiti (vedi art. 26, c. 2, d.lgs. 148/2015).

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE DELL'ARTIGIANATO (1/2)

Nel settore dell'artigianato opera un fondo di solidarietà bilaterale (FSBA) che, ai sensi dell'art. 19 d.l. 18/2020, ha ricevuto dallo stato, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 2 aprile 2020, una dotazione finanziaria necessaria a sostenere le richieste d'integrazione salariale causate dall'emergenza da COVID-19, il quale ritiene di poter impiegare le risorse ricevute solo a favore dei lavoratori delle imprese artigiane iscritte, sebbene l'Inps, con la circolare n. 47/2020, si sia espressa diversamente: *"In riferimento a quanto previsto dal decreto legge n.18/2020, si fa presente, inoltre, che **il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato non prevede limiti dimensionali e che non rileva se l'azienda sia in regola con il versamento della contribuzione al Fondo.** Pertanto, in conclusione, l'unico requisito rilevante ai fini dell'accesso all'assegno ordinario con causale emergenza COVID-19 è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro, con codice di autorizzazione 7B"*.

## Emergenza epidemiologica da COVID-19

### FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE DELL'ARTIGIANATO (1/2)

La soluzione prospettata dal Fondo (FSBA) alle imprese artigiane non iscritte, per poter accedere ai trattamenti di integrazione salariale, è quella di procedere ora per allora all'iscrizione e pagare i contributi degli ultimi tre anni in "comode rate mensili", si ritiene sul presupposto dell'obbligatorietà dell'iscrizione, anche da parte di datori di lavoro che, del tutto legittimamente, non lo hanno fatto, ad esempio perché aderenti a un'associazione diversa da quelle che hanno stipulato l'accordo di costituzione dello stesso Fondo.

Pur non volendo entrare nel merito, si segnala come la questione porti in evidenza delle criticità che solo il legislatore può rimuovere, magari con un ulteriore "passo in avanti" verso un sistema unico e generalizzato di tutela dei lavoratori nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa gestito dall'Inps, riservando ai fondi di solidarietà bilaterale funzioni integrative, in modo analogo ai fondi di previdenza complementare.

Emergenza epidemiologica da COVID-19

Grazie dell'attenzione

**EMERGENZA COVID -19:  
LE PRINCIPALI MISURE ADOTTATE IN MATERIA DI LAVORO**

**SMART WORKING E MISURE A FAVORE DEI LAVORATORI  
DIPENDENTI**

Procedura semplificata di ricorso allo smart working e comparazione con la normativa ordinaria  
Congedo per genitori con figli inferiori a 12 anni

Bonus baby sitting

Estensione dei permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104  
Sorveglianza attiva e malattia  
Premio per il lavoro svolto in sede

***Filippo MENGUCCI***

*Commercialista - Avvocato del Foro di Roma*

*Componente della Commissione Diritto del lavoro dell'ODCEC di Roma*

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

Il DLgs 81/2017 ha disciplinato il “lavoro agile” (c.d. smart working) istituendo una nuova modalità flessibile di rendere la prestazione lavorativa

Il DPCM 8.3.2010 (art. 2 comma 1 lett. r) quale misura organizzativa di flessibilità del lavoro in pendenza di emergenza pandemica incentiva il lavoro agile in modalità semplificata

E’ consentito il ricorso allo smart working, fino al 31 luglio 2020, in tutto il territorio nazionale per ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali

La modalità agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro (privato o pubblico)

Nel lavoro con la PA lo SW diventa la regola – il lavoro in sede l’eccezione

Nel periodo emergenziale COVID-19 il lavoro agile può essere applicato anche in assenza di accordi individuali previsti (oppure accordi collettivi con le OOSS e/o di rimando ai CCNL) ed è caldamente suggerito quale misura contenitiva del contagio virale (si lavora tutti da casa)



# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

Il lavoro agile è disciplinato dalla legge 81 del 2017, entrata in vigore il 14 giugno dello stesso anno. La legge, nel suo complesso, introduce le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Gli articoli che riguardano lo smart working sono:

## **articolo 18**

Svincola il lavoro subordinato da orari e luoghi permettendo di operare senza una postazione fissa e « entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale».

## **articolo 19**

Definisce l'accordo individuale tra le parti su cui si fonda il lavoro agile. Un accordo che può essere a tempo indeterminato oppure determinato.

## **articolo 20**

Stabilisce il diritto all'equiparazione retributiva tra lavoratore subordinato e lavoratore subordinato "agile" e quello alla formazione continua.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## **articolo 21**

Delimita e definisce il potere di controllo del datore di lavoro sul dipendente in smart working.

## **articolo 22**

Stabilisce che: «Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta».

Al contempo il lavoratore deve garantire il rispetto alle regole per la tutela della propria salute e sicurezza.

## **articolo 23**

Garantisce il diritto all'assicurazione per gli infortuni non solo sul luogo di lavoro ma anche nel tragitto (anche qualora ci si stia recando in un luogo diverso dall'ufficio).

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

Le regole della legge 81/2017 (che disciplina l'organizzazione agile) valorizzano l'autonomia dei lavoratori e permette di offrire margini di adattabilità alle singole situazioni:

## Il pilastro flessibile

La legge sul lavoro agile (81/2017), invece, attribuisce un rilievo centrale e imprescindibile all'accordo individuale, che deve essere redatto in forma scritta e deve, in particolare, disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. Inoltre, l'accordo individuale deve individuare i riposi, i tempi di disconnessione dagli strumenti, l'esercizio del potere di controllo e le condotte disciplinarmente rilevanti. Si tratta di un documento che costituisce il pilastro sul quale si regge l'istituto, e che va quindi redatto con particolare attenzione. In questo la legge 81/2017 è particolarmente innovativa, proprio in quanto valorizza l'autonomia individuale e offre, quindi, importanti margini di flessibilità e adattabilità alle singole situazioni.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, ciascuna delle parti può recedere, tornando quindi alle modalità di lavoro "ordinarie", con un preavviso di 30 giorni (60 per il lavoratore disabile, se a recedere è il datore di lavoro), o anche senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Il nodo dell'orario

L'unico limite che la legge pone è quello della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Non si possono dunque superare le 48 ore settimanali e le 13 ore giornaliere, posto che 11 ore giornaliere consecutive devono essere dedicate al riposo. Non si applica invece il limite dell'orario normale di lavoro (40 ore), e quindi non è concettualmente ipotizzabile il lavoro straordinario con le relative maggiorazioni.

La fissazione di un orario di lavoro per il lavoratore agile non appare coerente con la ratio dell'istituto, e non è neppure consigliabile: rischierebbe tra l'altro di far rientrare dalla finestra le maggiorazioni per lo straordinario uscite dalla porta.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Nessuna postazione fissa

Non vi sono in generale valide e convincenti ragioni per limitare la scelta, da parte del lavoratore, del luogo dove svolgere la prestazione lavorativa. Su questo tema si deve registrare invece una tendenza, soprattutto da parte della contrattazione collettiva, a porre limiti e divieti, circoscrivendo i possibili luoghi di lavoro, in genere al domicilio del lavoratore o ad altre sedi aziendali, ed escludendone aprioristicamente altri, ad esempio i luoghi pubblici. La ragione di ciò viene spesso ricondotta alla tutela della salute e alla protezione dei dati aziendali. Ma la tutela della salute, nel lavoro agile, si persegue con l'informazione sui rischi e la formazione, oltre che sulla cooperazione del lavoratore nell'attuazione delle misure di prevenzione, e non sulla scelta di particolari luoghi, rispetto ad alcuni dei quali peraltro (ad esempio il domicilio) il datore non può fornire alcuna garanzia.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## La protezione dei dati

Quanto alla protezione dei dati, molto meglio affidarla a misure tecniche (password, reti protette) e a stringenti regole comportamentali.

Bisognerebbe evitare di “imbrigliare” lo smart working con regole e divieti assai poco “agili” e non in linea con lo spirito della legge, che lo riportino ad una forma di lavoro più somigliante al suo “antenato”, il telelavoro. Invece, purtroppo, si registra talvolta nella contrattazione collettiva una sorta di pulsione regolatoria (molte volte ingiustificata), dalla quale traspare una certa preoccupazione di fronte ad una modalità lavorativa potenzialmente in grado di scardinare le tradizionali coordinate spazio-temporali del lavoro subordinato.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Il lavoro agile quale misura di protezione della salute dei lavoratori

Si prevede, infatti, la possibilità di attivare il lavoro agile (c.d. smart-working) con modalità semplificate, al fine di limitare il rischio di contagio, secondo le prescrizioni indicate dall'articolo 4 del D.P.C.M. 1° marzo 2020.

Detta modalità comporta la possibilità unilaterale, da parte delle aziende, di attivare lo smart-working, verso tutti i lavoratori.

Non esiste un diritto del lavoratore allo smart-working emergenziale

La nuova indicazione prevista dal Governo (D.P.C.M. 1° marzo 2020), amplia quanto già previsto con i D.P.C.M. 23 e 25 febbraio scorso. Infatti, a differenza da questi ultimi, viene allargata la modalità semplificata a tutte le aziende, indipendentemente dal fatto che siano localizzate nelle Regioni maggiormente colpite dal contagio (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria).

Con il DL 18/2020 si sdogana per legge il lavoro agile automatico in periodo emergenziale COVID-19.

Con le circolari della Funzione Pubblica (1/2020 e 2/2020) il lavoro agile è la regola per la PA.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Il lavoro agile tra regole ordinarie e misura di protezione della salute dei lavoratori

In questo momento in cui più che mai lo **smart working** e la digitalizzazione dei processi risultano essenziali in un'ottica non solo di aumento e miglioramento della **produttività**, ma anche di un corretto **bilanciamento vita-lavoro**.

L'esecuzione dello SW, al pari di qualsivoglia altro rapporto contrattuale, è regolata dal generale principio di correttezza e buona fede (art.1375 cc) in base al quale ciascuna parte è tenuta a porre in essere i comportamenti che, senza arrecare a essa pregiudizio, consentano di soddisfare l'interesse dell'altra parte.

Occorre in ogni caso per il Commercialista **supportare l'impresa e i lavoratori** nell'implementazione di azioni e **politiche in ambito smart working**, fra cui ad esempio:

- l'analisi organizzativa e dei processi interni aziendali;
- l'individuazione delle tecnologie digitali più idonee per lo smart working;
- la consulenza giuslavoristica per garantire il rispetto delle normative vigenti;
- l'eventuale supporto alla ridefinizione dell'organizzazione di layout fisici;
- il supporto per la stesura del piano di smart working e la redazione dell'accordo aziendale;
- l'attività di formazione rivolta al management e agli smart worker per accompagnarli al cambiamento organizzativo e alla gestione della propria attività in assenza di vincoli orari o spaziali;
- l'avvio di un progetto pilota, anche con un numero ridotto di dipendenti.



# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## La procedura semplificata COVID-19 e la modulistica da utilizzare

Per agevolare l'attività di imprese e professionisti occorre predisporre:

- una bozza di comunicazione unilaterale al lavoratore di avvio dello smart-working, da inviare al lavoratore;
- una bozza di autodichiarazione di avviso di attivazione di smart-working per motivi emergenziali.

Entrambi i modelli dovranno essere conservati dal datore di lavoro e non vanno allegati alla comunicazione telematica obbligatoria, prevista sul sito del Ministero del Lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it/smartworking>), che contiene solo una griglia di informazioni.

Detta comunicazione dovrà essere effettuata, individualmente, entro il giorno antecedente a quello di inizio della prestazione agile (art. 9-bis DL 510/1996). La mancata comunicazione comporterà una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore.

Una volta avviato lo smart-working, l'azienda potrà registrare, nel Libro Unico del Lavoro (LUL), le giornate smart (effettuate fuori dai locali aziendali), indentificandole con un codice diverso (esempio, P di presenza, accompagnato da SW che identifica la prestazione smart).

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

**MODELLO DA FIRMARE E INVIARE AL LAVORATORE**

**COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DI AVVIO DI SMART WORKING**

ai sensi del DPCM 1° marzo 2020

Egr. sig. \_\_\_\_\_

SEDE

Objetto: attivazione dello smart-working

In considerazione delle misure di emergenza previste dal Decreto Legge n. 6/2020 e del conseguente Decreto attuativo (D.P.C.M. 1° marzo 2020) e al fine di contenere il più possibile il contagio da COVID-19 (c.d. Coronavirus), siamo a comunicare che dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ Lei presterà la propria attività lavorativa in modalità agile, ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81 del 22 maggio 2017.

Nulla cambia per quanto riguarda la gestione del rapporto di lavoro. A mero titolo esemplificativo, non cambiano le mansioni, l'orario di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali e, in generale, il trattamento legale, contrattuale, economico e retributivo.

In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, questi dovrà essere svolto in un arco temporale compreso tra le ore \_\_\_\_\_ e le ore \_\_\_\_\_, con eventuali momenti di interazione con la struttura aziendale. Al di fuori di tale orario, Lei dovrà disconnettersi dagli strumenti informatici in suo possesso. Variazioni di orario non daranno origine ad alcun trattamento retributivo o normativo aggiuntivo rispetto all'ordinario (es. straordinario). Inoltre, la prestazione agile non darà diritto ad alcuna indennità (a titolo meramente esemplificativo: indennità di trasferta, reperibilità, voucher pranzo, ecc.). Le facciamo presente che la prestazione lavorativa potrà essere da Lei resa in un qualsiasi luogo scelto liberamente, con esclusione dei luoghi pubblici o aperti al pubblico.

Le attività da svolgere verranno condivise con il dott. \_\_\_\_\_ al quale dovrà rivolgersi per qualsiasi chiarimento in merito.

Durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità "Agile", è confermato il potere direttivo del datore di lavoro e il vincolo dei doveri propri del Lavoratore di cui all'art. 2014 e ss del Codice Civile (Diligenza, Obbedienza, Fedeltà e Riservatezza). Viene altresì confermato il potere disciplinare e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali Aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché dalla disciplina in materia di Privacy.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Segue % MODELLO DA FIRMARE E INVIARE AL LAVORATORE

Al fine di rendere la prestazione lavorativa, Le viene fornita la seguente strumentazione tecnologica che le permetterà di continuare l'attività lavorativa in remoto: - computer .....- smartphone .....- sim dati .....- ecc. .... Tutta la sopracitata dotazione, nonché altra eventuale strumentazione tecnica che si rendesse necessaria allo svolgimento dell'attività "Agile", è conforme alle disposizioni del decreto legislativo n. 81/2008.

L'Azienda si impegna a fornire al Lavoratore adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona. In particolare, l'azienda, allega, alla presente comunicazione, l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, prevista dall'art. 22, comma 1, L. n. 81/2017.

Lei si dovrà impegnare a rispettare i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa in Lavoro Agile, sotto i seguenti aspetti: a. abitabilità dei locali: · divieto d'uso di locali interrati; · divieto d'uso di sottotetti/ammezzati che non hanno i requisiti di abitabilità. b. conformità dell'impianto elettrico; c. conformità dell'impianto termico; d. disponibilità di un locale che abbia uno spazio di circa 10 mq, che sia mantenuto in condizioni di igiene adeguata e che abbia un idoneo ricambio d'aria (finestre apribili, ventilazione forzata, ecc.); e. temperatura dei locali adeguata alle esigenze dell'organismo umano; f. luminosità naturale e/o artificiale adeguata, evitando riflessi sullo schermo; g. disponibilità di un piano di lavoro con dimensioni sufficienti ad accogliere un laptop e l'eventuale documentazione cartacea e di una seduta che consenta di ottenere una postura corretta.

In caso di insorgenza di malattia durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "Agile", il Lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'ufficio Amministrazione del Personale (comunicando il numero di protocollo del certificato medico digitale) ed al Responsabile di reparto sulla base delle consuete modalità in uso in azienda. In tal modo, l'azienda bloccherà qualsiasi forma di interazione lavorativa.

Il Lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni Aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo Aziendale e che conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità della prestazione "Agile", ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. La modalità di prestazione "Agile" cesserà in data \_\_\_\_\_. Qualora lo stato di emergenza dovesse essere prolungato oltre tale termine, l'azienda Le comunicherà la proroga, con l'indicazione di una nuova data di scadenza. Allegata alla presente comunicazione, l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017.

Cordiali saluti

Il datore di lavoro

Luogo e data

FIRMA      Per ricevuta ed accettazione



# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

Segue % MODELLO DA FIRMARE E INVIARE AL LAVORATORE

## AUTODICHIARAZIONE da allegare alla comunicazione obbligatoria prevista sul sito [cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it)

Oggetto: autodichiarazione avvio smart-working ai sensi del DPCM 1° marzo 2020

Si dichiara che l'avvio unilaterale della modalità “agile”, ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81 del 22 maggio 2017, al rapporto di lavoro con il sig. \_\_\_\_\_, dipendente di questa azienda, è avvenuto in applicazione di quanto disposto dall'articolo 4 del D.P.C.M. 1° marzo 2020, attuativo del Decreto Legge n. 6/2020, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Cordiali saluti.

Luogo e data

---

FIRMA

---

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## **Il lavoro agile quale controindicazioni**

Iperconnessione – causa di stress lavoro correlato

Sicurezza ambienti di lavoro/luoghi non salubri per attività da remoto

Assenza di disciplina organizzativa aziendale per lavoro agile

Regole e codici privacy dell'azienda, ma non anche del dipendente

Utilizzo di device personali, reti informatiche e attrezzature non idonee

Smart working improvvisato

Confinamento lavoratore ai margini dell'azienda

Infortuni sul lavoro e casistiche peculiari per luoghi non facilmente identificati come indennizzabili

Problemi remunerazioni aggiuntive di fonte pattizia (buono pasto)



# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Il lavoro agile quali misure applicative rispetto al Jobs Act

Difficilmente lo smart working avrebbe trovato attuazione, sotto il profilo dei controlli dei lavoratori, senza la riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori attuata nel 2015 con il Jobs Act, che ha eliminato il generale divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Prima della riforma del 2015, l'assegnazione al lavoratore degli strumenti per lavorare da remoto (che certamente consentono un controllo a distanza e ricadono quindi nel campo di applicazione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori) avrebbe quantomeno richiesto il preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Ora invece da tale preventivo adempimento si può prescindere, posto che tali strumenti rientrano, si potrebbe dire per definizione, tra quelli «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», che il secondo comma del vigente articolo 4 dello Statuto dei lavoratori esonera appunto dalla procedura autorizzativa sindacale o amministrativa.

Ciò naturalmente non significa che il controllo possa avvenire senza il rispetto di alcuna regola.



# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Potere di controllo

Intanto l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione "esterna" (quindi a distanza) deve essere disciplinato dall'accordo individuale di lavoro agile. Lo dispone l'articolo 21 della legge sul lavoro agile (81/2017), che richiama il rispetto dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

E' dunque necessario ottemperare a quanto prescritto dal terzo comma di tale norma: i lavoratori devono anzitutto essere adeguatamente informati delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

L'articolo 21 della legge 81/2017 dispone che siano individuate le condotte che, se violate o disattese dai lavoratori, comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari. La previsione può essere efficacemente soddisfatta individuando nell'accordo individuale o nel regolamento aziendale i principi e le regole di condotta cui i lavoratori debbono uniformarsi: nella scelta del luogo da cui rendere la prestazione, nell'uso di pc e altri strumenti, sull'orario e le fasce di reperibilità, sul diritto/dovere di disconnessione, sulla cooperazione al rispetto delle misure di sicurezza, sulle misure di protezione e riservatezza dei dati aziendali.

Quanto alle sanzioni, può essere adeguato un rinvio alle disposizioni in materia del contratto collettivo, nel rispetto del generale principio di proporzionalità anche rispetto delle esigenze di coordinamento e di organizzazione del lavoro reso dagli altri addetti dell'azienda o stabilimento produttivo.

Compete alle imprese definire ipotesi di giustificato motivo, tra le quali possono soccorrere un cambiamento organizzativo che richiede la presenza fissa in sede o la modifica delle mansioni assegnate al lavoratore.



# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## Policy aziendale

Questo ovviamente vale per tutti i lavoratori, “agili” o meno. Normalmente, all’interno delle aziende, tale informazione viene fornita attraverso la redazione di una policy che descrive le caratteristiche, le modalità e le regole di funzionamento di tutti gli strumenti ed impianti (di lavoro o meno) esistenti in azienda dai quali possa derivare la possibilità di controllare a distanza l’attività lavorativa.

La policy deve inoltre precisare le modalità di gestione dei dati raccolti e i soggetti abilitati ad accedervi. Va continuamente aggiornata e portata a conoscenza di tutti i lavoratori.

La policy generale deve essere richiamata nell’accordo di lavoro agile, ed eventualmente integrata con disposizioni specifiche riguardanti i controlli sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali.

Occorre esplicitare che la violazione delle prescrizioni contenute nell’accordo (e nella policy che esso recepisce) darà luogo all’applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal codice disciplinare aziendale. Ma non basta.

I dati raccolti attraverso i controlli devono essere trattati nel rispetto della normativa privacy, e quindi dei principi di necessità, proporzionalità e pertinenza che la caratterizzano.

A queste condizioni, le informazioni raccolte potranno essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (valutativo, premiale, disciplinare, e altro).

In sostanza, per implementare politiche di smart working davvero efficienti, non si può prescindere dalla messa in atto di procedure e policy che regolamentino l’uso degli strumenti informatici utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione a distanza, pena l’impossibilità di controllare la prestazione lavorativa e i suoi risultati.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## **Principio di trasparenza**

Procedure e policy che devono essere portate a conoscenza del lavoratore, in base al principio di trasparenza che governa il sistema dei controlli.

Informare è imprescindibile, ma non basta. Tutti coloro che si occupano di risorse umane devono fare i conti con le disposizioni a tutela della privacy, espressamente richiamate dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, alle quali è affidato il bilanciamento di interessi tra il potere di controllo del datore di lavoro (che la legge 81/2017 richiama espressamente) e il diritto alla dignità e riservatezza del lavoratore.

Perché sia effettivamente possibile verificare a distanza i risultati della prestazione del lavoratore agile, e per non avere brutte sorprese, è dunque indispensabile costruire meccanismi di controllo trasparenti, proporzionati e non eccedenti rispetto alle legittime finalità che stanno alla base del controllo stesso.

# Lo Smart Working in periodo emergenziale e comparazione con normativa ordinaria

## In conclusione un cantiere aperto

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non può comportare trattamenti deteriori per il dipendente sul piano normativo e su quello economico, ivi compresa la partecipazione alla retribuzione variabile legata ai risultati.

Grava sempre sul datore di lavoro l'obbligo di sicurezza sancito dall'art. 2087 cc che gli impone di tutelare la salute del lavoratore applicando le misure consigliate dalla "particularità del lavoro", dall'"esperienza" e dalla "tecnica".

Temi ricorrenti sono quelli del buono pasto e della indennità di trasferta nei giorni di lavoro resi in smart working. Se il principio è che il lavoratore sceglie liberamente dove rendere la prestazione, l'indennità di trasferta non dovrebbe competere al dipendente.

Non pochi accordi aziendali si preoccupano, ad ogni buon conto, di precisare che non compete il trattamento di missione o trasferta, mentre sui buoni pasto ad accordi che ne estendono il diritto alle giornate di lavoro agile si accompagnano intese che lo escludono, se la prestazione è resa dall'abitazione del dipendente.



# Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

## Le misure di flessibilità organizzativa alternative per gestire emergenza COVID-19

In base agli articoli 23 e 25 del [Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020](#) (Decreto “Cura Italia”) i genitori lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico oppure iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno facoltà di richiedere un **periodo di astensione aggiuntiva dal lavoro della durata di 15 giorni, indennizzato con il 50% della retribuzione.**

La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile, nello specifico:

ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale ([32 del D.Lgs. n. 151/2001](#));

ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni (in questo caso, però, a fronte dei 15 giorni di congedo non viene erogata alcuna indennità economica).



## Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

I genitori lavoratori possono richiedere il congedo COVID-19 **per il periodo compreso tra il 5 marzo e il (3 aprile 2020 prima) 15 aprile 2020** (periodo di sospensione delle attività scolastiche), a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

Si ricorda, infine, che il congedo COVID- 19 può essere fruito in maniera continuativa o frazionata, ma, a differenza del congedo “ordinario”, **è consentito solo a giornate intere e non in modalità oraria.**



# Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

## Congedo Covid-19: proroga al 13 aprile

L'INPS, nel messaggio n. 1516 del 6.4.2020, recepisce la proroga al 13 aprile 2020 del termine di fruizione del congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi. Ciò a seguito del prolungamento del periodo di chiusura delle scuole prolungato fino al 13 aprile 2020.

L'INPS interviene riguardo il congedo per la cura dei figli durante il periodo di sospensione delle attività scolastiche, che può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 15 giorni per nucleo familiare, la cui fruizione è, inoltre, subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il decreto legge Cura Italia ha previsto la possibilità di fruire dello specifico congedo a partire dal 5 marzo 2020, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, cioè non più entro il 3 aprile 2020.



# Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

## Congedo Covid-19 e trattamento indennitario

Essendo prevista una proroga ulteriore del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, l'Istituto dispone la proroga, fino al 13 aprile 2020, anche dei termini per la fruizione dei 15 giorni di congedo in parola.

Il congedo COVID-19 riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, **un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito**, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età.

Analoga tutela è prevista anche per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, cui viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età. Viene, dunque, ampliata la tutela prevista in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a 1 anno di età.



# Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

## Diverse modalità presentazione istanze congedo COVID-19 Inps

**1) Genitori lavoratori che hanno già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stanno usufruendo del relativo beneficio:** non devono presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione, infatti, saranno considerati d'ufficio come congedo COVID-19 (indennizzati con il 50% della retribuzione).

**2) Genitori lavoratori con figli di età non superiore a 12 anni:**

- **qualora non abbiano già usufruito totalmente del congedo parentale ordinario,** possono presentare una nuova domanda di congedo COVID-19 e i giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione saranno considerati d'ufficio come congedo COVID-19 (indennizzati con il 50% della retribuzione);
- **qualora abbiano già usufruito totalmente del congedo parentale ordinario,** devono presentare domanda di astensione solo al proprio datore di lavoro, fermo restando l'onere di presentare apposita istanza all'INPS non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche (in merito alle tempistiche di adeguamento l'INPS darà comunicazione con successivo messaggio).

**3) Genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni:** devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS, dal momento che per i 15 giorni di congedo non verrà erogata alcuna indennità economica né sarà riconosciuta la contribuzione figurativa.



## Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

**Segue % Diverse modalità presentazione istanze congedo COVID-19 Inps**

**Il congedo parentale COVID-19 per i lavoratori iscritti alla gestione separata e autonomi**

**Genitori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno:** possono inoltrare domanda all'INPS utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

**Genitori iscritti alla Gestione separata e lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto i limiti previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale:** devono presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19 utilizzando le procedure dedicate una volta completato l'adeguamento delle procedure informatiche (in merito alle tempistiche di adeguamento l'INPS darà comunicazione con successivo messaggio); la domanda, ancorché presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti, a partire dal 5 marzo e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni. Per tali categorie di lavoratori, però, gli eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo, data di entrata in vigore del Decreto "Cura Italia", non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale.

## Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

**Segue % Diverse modalità presentazione istanze congedo COVID-19 Inps**

**Il congedo parentale COVID-19 per i lavoratori del settore pubblico**

I lavoratori del settore pubblico non devono presentare la domanda di congedo COVID-19 all'INPS, bensì **direttamente alla propria Amministrazione pubblica**, secondo le indicazioni fornite dalla stessa.



# Congedo per genitori con figli inferiori ai 12 anni di età

## Domande di congedo COVID-19 al via

Con la [circolare n. 45 del 25 marzo 2020](#), l'Inps fornisce le prime istruzioni operative per la richiesta del congedo straordinario per emergenza COVID-19 a beneficio dei genitori lavoratori.

L'INPS, con il messaggio 30.3.2020 n. 1416, ha reso noto:

- il rilascio delle procedure per inviare le domande telematiche per la fruizione dei congedi per emergenza COVID-19, fruibile dal 5.3.2020;
- l'adeguamento delle informative presenti nella procedura per l'acquisizione delle domande per la fruizione dei "permessi 104", in seguito all'estensione di 12 giorni prevista, per i mesi di marzo e aprile 2020 (art. 24 del DL 18/2020 (c.d. "Cura Italia").

Nel dettaglio, l'Istituto di previdenza chiarisce che l'istanza di congedo COVID19 può essere presentata mediante le consuete modalità, ossia: - il portale web dell'INPS, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS); - il contact center integrato; - i patronati.



# Bonus baby sitting

## Tipologia misura

Bonus per pagare la baby sitter durante il periodo di chiusura delle scuole e degli asili a partire dal 5 marzo, quindi anche per ore di servizio già svolte, se si ha un figlio di età inferiore a 12 anni al 5 marzo (eccetto in caso di bambini con disabilità grave per i quali non c'è limite di età se iscritti a scuola od ospitati in centri assistenziali diurni)

## Importo e destinatari

Il valore è di 600 euro per: dipendenti del settore privato; iscritti alla gestione separata Inps (partite Iva e co.co.co); iscritti alle gestioni dei lavoratori autonomi Inps (commerciali, artigiani, agricoltori); iscritti alle Casse di previdenza privatizzate.

Il valore è di 1.000 euro per: dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato inquadrati quali medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico o di radiologia medica, operatori sociosanitari. Inoltre per il personale del settore sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato nell'emergenza coronavirus.

L'importo massimo è per famiglia, indipendentemente dal numero di figli che ne danno diritto.



# Bonus baby sitting nel limite massimo anche con più figli con i requisiti

## Compatibilità

Il bonus è alternativo al congedo parentale “speciale” introdotto anch’esso con il decreto 18/2020 e fruibile nel medesimo arco di tempo. A questo riguardo occorre precisare che se una famiglia sta già utilizzando il congedo parentale “standard” i due strumenti sono compatibili. Ciò può avvenire per i lavoratori iscritti alle gestioni dei lavoratori autonomi o a quella separata dell’Inps perché in tal caso il congedo non viene tramutato automaticamente in quello “speciale”, a differenza di quanto succede per i dipendenti del comparto privato.

È invece compatibile con i giorni di permesso previsti dalla legge 104/1992 per accudire disabili gravi anche nella versione con le 12 giornate aggiuntive introdotte sempre dal DI 18/2020, nonché con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave. Richiesta possibile anche per chi lavora in smart working, mentre scatta il semaforo rosso se uno dei due genitori è disoccupato o comunque non lavora, oppure riceve già un sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell’attività lavorativa (cassa integrazione o Naspi per esempio).

L’aiuto viene erogato anche in caso di adozioni e affidi preadottivi con sentenza o provvedimento del giudice, sempre applicando i limiti di età per il bambino e per ingressi in famiglia avvenuti prima del 5 marzo. In caso di affido, ne hanno diritto i genitori naturali ma anche quelli affidatari. In via generale, invece, ha diritto al bonus il genitore che vive con il minore. Quindi nel caso in cui padre e madre non facciano parte dello stesso nucleo familiare, il contributo deve essere chiesto da chi dei due convive con il bambino.



# Bonus baby sitting nel limite massimo anche con più figli con i requisiti

## Domanda di bonus

La circolare INPS 24.3.2020 n. 44 fornisce le istruzioni (operative e procedurali) preliminari per fruire del congedo speciale di massimo 15 giorni e del bonus baby sitting. In particolare, per il bonus baby sitting, l'Istituto precisa che:

- gli importi indicati dagli artt. 23 e 25 del DL 18/2020 (600 e 1.000 euro) sono i massimi erogabili, anche se nel nucleo familiare sono presenti più figli che rispettino i limiti di età disposti dal decreto. Sarà possibile percepire il bonus per ogni figlio avente i requisiti, ma nel limite di tali importi;
- il bonus va riconosciuto al genitore convivente se i genitori non appartengono allo stesso nucleo familiare;
- la c.d. appropriazione telematica del bonus, tramite libretto famiglia, dovrà avvenire entro e non oltre 15 giorni solari dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della domanda;
- le prestazioni inserite entro il 3 del mese successivo a quello di svolgimento sono pagate il 15 del mese stesso; il termine ultimo per l'inserimento è il 31.12.2020;
- possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con cui l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.
- nella circolare relativa al bonus baby sitter si segue il criterio che i 12 e i 16 anni non devono essere stati compiuti al 5 marzo, giorno di chiusura dei servizi scolastici.

La richiesta va fatta all'Inps direttamente o tramite i patronati.

# Bonus baby sitting nel limite massimo anche con più figli con i requisiti

## Modalità richiesta

Si procede con domanda all'Inps, tramite sito internet, call center o patronato. Il bonus viene erogato fino a esaurimento dei fondi disponibili. I canali per le richieste sono stati aperti all'inizio del mese

## Modalità di utilizzazione

Con il libretto famiglia (prestazione occasionale di lavoro), che comporta la registrazione sul relativo servizio telematico Inps sia della famiglia a cui viene accreditato l'importo, sia della baby sitter che lo incassa.

La registrazione sulla piattaforma delle prestazioni occasionali può essere fatta sempre tramite sito internet, call center o patronati. Ma comunque per la gestione del rapporto nel corso del tempo è utile dotarsi di Pin completo con funzionalità dispositiva in modo da avere più autonomia d'azione.

L'importo del bonus richiesto viene messo a disposizione della famiglia che se ne deve "appropriare" (cioè dire a Inps di accreditarlo effettivamente sul libretto famiglia) entro 15 giorni solari dalla comunicazione di accoglimento della domanda. Successivamente si potranno inserire i dati relativi alle ore di lavoro svolto dalla baby sitter che a sua volta potrà incassare le relative somme. In fase di inserimento la famiglia deve indicare che si tratta del "bonus covid 19"

## Particolarità

In via eccezionale, questo bonus può essere utilizzato per pagare anche l'eventuale collaboratore/collaboratrice domestica già in servizio a contratto presso la famiglia per retribuire le eventuali ore aggiuntive di lavoro svolte durante il periodo di chiusura delle scuole. Si tratta di un'eccezione in quanto il libretto famiglia rientra nella tipologia delle prestazioni di lavoro occasionali e di norma incompatibili con un rapporto di lavoro preesistente tra le parti



# Bonus baby sitting nel limite massimo anche con più figli con i requisiti

## **Bonus asilo nido 2020 compatibile con bonus baby-sitting COVID-19**

L'INPS con il Messaggio n. 1447 del 1° Aprile 2020 ha specificato che la fruizione del bonus asilo nido per l'annualità 2020 è perfettamente compatibile con il bonus baby-sitting di cui al Decreto Legge 17 marzo 2020 n.18. A tal proposito è necessario segnalare la differenza tra i due benefici, in quanto:

- a) il bonus asilo nido avviene con un rimborso al genitore, per cui ciò che rileva ai fini dell'erogazione di tale beneficio è l'adempimento dell'onere di pagamento della retta, nascente dal contratto stipulato con la scuola;
- b) il bonus baby-sitting di cui al Decreto Legge n. 18/2020 è erogato mediante libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del Decreto Legge n. 50/2017, e serve a remunerare direttamente il soggetto prestatore di lavoro occasionale che svolge assistenza e sorveglianza del minore nei periodi di cui al D.L. n. 18/2020.

Resta fermo quindi che, in caso di accesso al bonus baby-sitting e contestualmente al bonus asilo nido, è garantito il diritto a percepire il rimborso per il pagamento della retta dell'asilo per le mensilità riferite al periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia sulla base della documentazione attestante l'effettivo sostenimento della spesa.



## Estensione dei permessi ex art. 33 Legge 5.2.1992 n.104

### Permessi 104 a marzo ed aprile 12 giorni in più

L'articolo 24 del DL cura Italia prevede l'aumento dei tre giorni mensili previsti dalla legge 104/1992. Si tratta dei permessi riconosciuti ai lavoratori per assistere i figli con handicap grave, i parenti e gli affini entro il terzo grado portatori di handicap grave. L'ampliamento della tutela consiste nel concedere, nel bimestre marzo-aprile 2020, ulteriori 12 giorni che si sommano a quelli preesistenti. Ne deriva che, in tale periodo, i permessi salgono a 18 (tre più tre ordinari cui si sommano i nuovi 12 distribuibili nei due mesi). Per chi era già titolare di permessi ex legge 104 non è necessaria una nuova domanda.

Con riferimento al personale sanitario attualmente impegnato nella cura e assistenza quotidiana dei pazienti affetti dal Covid-19, i permessi sono riconosciuti compatibilmente con le esigenze di servizio. L'articolo 24 del "cura Italia", al comma 2, prevede che il riconoscimento dei 12 giorni di permesso per il bimestre in corso sono riconosciuti tuttavia la concessione è prevista compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza Covid-19 e del comparto sanità.



## Estensione dei permessi ex art. 33 Legge 5.2.1992 n.104

### **Permessi 104 aggiuntivi anche ai lavoratori disabili**

I dodici giorni aggiuntivi di permessi previsti dalla legge 104 sono riconosciuti sia ai lavoratori disabili che a quelli che assistono un figlio o un familiare disabile.

Con la circolare 45/2020 l'Inps corregge la precedente interpretazione dell'articolo 24 del DI 18/2020 fornita con il messaggio 1281/2020, secondo cui i lavoratori disabili erano esclusi dalla maggiorazione.

I dodici giorni possono essere fruiti nei mesi di marzo e aprile, consecutivamente o suddividendoli in base alle necessità e sono in aggiunta ai 3 giorni per ogni mese già previsti dalla legge.

Tutti i permessi, inoltre, sono frazionabili in ore secondo le regole già indicate nei messaggi 16866/2007 e 3114/2018. Nella circolare viene affermato che se un lavoratore assiste più persone disabili, oppure è un disabile che assiste un altro disabile, può cumulare anche le giornate aggiuntive (arrivando per esempio a 18+18 in due mesi).

# Estensione dei permessi ex art. 33 Legge 5.2.1992 n.104

## **Permessi , computo e riproporzionamento: conclusioni per la domanda**

Per il bimestre marzo-aprile 2020 salgono a 18 i permessi riconosciuti ai lavoratori disabili e a quelli che assistono figli con handicap grave, oppure parenti e affini entro il terzo grado, a loro volta portatori di handicap grave. Lo prevede l'articolo 24 del DI 18/2020, che aggiunge 12 giorni di permessi ai tre canonici previsti mensilmente a favore di questi lavoratori dall'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992.

Secondo quanto disposto dalla circolare 45/2020 dell'Inps i 12 giorni in più possono essere usufruiti anche nel corso di un singolo mese e sono, come gli altri, frazionabili anche in ore, mentre deve essere rispettata la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente previsti.

Come avviene ordinariamente, anche per questi permessi aggiuntivi è prevista la possibilità di cumulo in capo allo stesso lavoratore: se vengono, ad esempio, assistiti due persone disabili, il lavoratore per il periodo marzo-aprile maturerà 36 giorni di permesso (18+18). Lo stesso ragionamento vale anche nell'ipotesi in cui sia un lavoratore disabile ad assistere un altro disabile, il quale potrà cumulare i permessi a lui spettanti complessivamente (18) con quelli fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (18).

Nel caso di lavoratori part-time verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni al mese, la circolare dell'Inps fornisce anche la formula di calcolo da applicare per il riproporzionamento delle 12 giornate di permessi in più, riproporzionamento che non andrà invece effettuato in caso di part-time orizzontale.

Per i lavoratori già titolari di permessi in base alla legge 104 non è necessaria una nuova domanda per quelli aggiuntivi: in questo caso - chiarisce la circolare - i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi; questi ultimi dovranno a loro volta comunicare all'Inps le giornate di congedo fruite dai lavoratori tramite il flusso uniemens secondo le disposizioni contenute nel documento dell'Istituto, che erogherà l'indennità per i casi di pagamento diretto.

La domanda dovrà essere invece presentata per i lavoratori rispetto ai quali manchino provvedimenti di autorizzazione in corso di validità: costoro dovranno presentare la richiesta secondo le modalità ordinarie previste dall'articolo 33 della legge 104.

# Sorveglianza attiva e malattia tra diritto alla salute, diritto alla retribuzione e indennizzi di legge

## Le disposizioni e la loro efficacia

La ***ratio legis*** è finalizzata ad incentivare le **misure preventive alla diffusione del virus** Covid-19 nei luoghi di lavoro.

I problemi sul lavoro causati dal COVID-19 si collocano su due fronti contrapposti: da una parte la necessità di intensificare il lavoro e di garantire lo svolgimento delle attività essenziali e dall'altra, la diminuzione o l'assenza di lavoro causata dalla sospensione (totale o parziale) delle attività produttive, imposta dal DPCM 01/04/2020 e da tutti i provvedimenti seguenti.

Il DPCM succitato afferma l'efficacia delle disposizioni dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri dell'8, 9, 11 e 22 marzo 2020, nonché di quelle previste dall'ordinanza del Ministro della salute del 20 marzo 2020 e dall'ordinanza del 28 marzo 2020 adottata dal Ministro della salute di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti ancora efficaci alla data del 3 aprile 2020 e ora **prorogata fino al 13 aprile 2020**.



## Sorveglianza attiva e malattia

### **Sorveglianza sanitaria e protezione individuale degli operatori assegnati alle attivita' non essenziali.**

Ci sono istruzioni operative COVID-19 che si applicano a tutte le attività non ricomprese nei Servizi Essenziali e di Pubblica utilità, e non sanitarie e socio-sanitarie che vengono regolarmente svolte nelle aree delle Regioni.

Sono destinate prioritariamente a tutti soggetti aventi ruoli e responsabilità in tema di tutela della salute nei luoghi di lavoro ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, al fine di incrementare negli ambienti di lavoro l'efficacia delle misure di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19.

I Medici Competenti e, in generale i Servizi di Prevenzione e Protezione, nell'attuale contesto emergenziale rafforzano il proprio contributo al Datore di lavoro per la corretta attuazione delle misure di prevenzione e protezione per i lavoratori.

Ci sono indicazioni declinate in considerazione dell'attuale quadro epidemiologico, coerenti con le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità e del Ministero della Salute.



## Sorveglianza attiva e malattia

### **Definizione di "Contatto stretto"**

Operatore sanitario o altra persona impiegata nell'assistenza di un caso sospetto o confermato di COVID19, o personale di laboratorio addetto al trattamento di campioni di SARS-CoV

Essere stato a stretto contatto (faccia a faccia) o nello stesso ambiente chiuso con un caso sospetto o confermato di COVID-19.

Vivere nella stessa casa di un caso sospetto o confermato di COVID-19.

Aver viaggiato in aereo nella stessa fila o nelle due file antecedenti o successive di un caso sospetto o confermato di COVID-19, compagni di viaggio o persone addette all'assistenza, e membri dell'equipaggio addetti alla sezione dell'aereo dove il caso indice era seduto (qualora il caso indice abbia una sintomatologia grave od abbia effettuato spostamenti all'interno dell'aereo indicando una maggiore esposizione dei passeggeri, considerare come contatti stretti tutti i passeggeri seduti nella stessa sezione dell'aereo o in tutto l'aereo).

Il collegamento epidemiologico può essere avvenuto entro un periodo di 14 giorni prima o dopo la manifestazione della malattia nel caso di cui si è contatto.

# Sorveglianza attiva e malattia

## Indicazioni generali da applicare negli ambienti di lavoro

È importante che il Datore di Lavoro collabori, in primis attraverso la semplice diffusione interna delle informazioni e delle raccomandazioni prodotte esclusivamente da soggetti istituzionali richiedendo il rispetto dei provvedimenti delle istituzioni competenti al fine di favorire il contenimento della diffusione del virus.

È importante altresì che il Datore di Lavoro con il Medico Competente e, in generale il Servizio di Prevenzione e Protezione:

- raccomandi di evitare contatti stretti con soggetti che presentano sintomi respiratori, che dovrebbero ad ogni buon conto essere allontanati dal luogo di lavoro;
- sensibilizzi al rispetto delle corrette indicazioni per l'igiene delle secrezioni respiratorie: tossire o starnutire coprendosi con il braccio piegato o un fazzoletto, che poi deve essere immediatamente eliminato;
- sensibilizzi al rispetto delle corrette indicazioni per l'igiene delle mani verificando che sia sempre messo a disposizione almeno sapone e sistemi di asciugatura delle mani (carta a perdere, aria calda);
- disponga una adeguata pulizia dei locali e delle postazioni di lavoro più facilmente toccate da lavoratori e utenti esterni.



## Sorveglianza attiva e malattia

### **Segue % - Indicazioni generali da applicare negli ambienti di lavoro**

È importante che il Datore di Lavoro:

- verifichi i luoghi e le aree devono essere sottoposti a completa pulizia con acqua e detergenti comuni, anche ove potenzialmente contaminati, chiaramente prima di essere nuovamente utilizzati.
- si occupi di una decontaminazione (dopo la pulizia), con uso di appositi prodotti (ipoclorito di sodio 0.1% - candeggina per le superfici che possono essere danneggiate dall'ipoclorito di sodio, utilizzare etanolo al 70% dopo pulizia con un detergente neutro).
- assicuri la frequente ventilazione degli ambienti normalmente e durante le operazioni di pulizia. Per tali operazioni si raccomanda il rispetto delle indicazioni emanate dal Ministero della Salute.
- eviti o limiti i contatti tra le persone, riducendo le occasioni di aggregazione (riunioni, aule, assemblee, congressi, convegni), ed avendo cura, qualora possibile anche dal punto di vista organizzativo
- favorisca la modalità del lavoro in remoto (cosiddetto “lavoro agile” o “smart working”);
- eviti incontri collettivi in situazioni di affollamento in ambienti chiusi;



## Sorveglianza attiva e malattia

### **Segue % - Indicazioni generali da applicare negli ambienti di lavoro**

È importante che il Datore di Lavoro:

- privilegi, nello svolgimento di incontri o riunioni, le modalità di collegamento da remoto o in alternativa dare disposizioni di rispettare il “criterio di distanza droplet”: almeno 1 metro di separazione tra i presenti;
- regolamenti l’accesso agli spazi comuni (es. mense, sala caffè, aree fumatori), programmando il numero di accessi contemporanei o dando disposizioni di rispettare il “criterio di distanza droplet”: almeno 1 metro di separazione tra i presenti;
- individui nell’attuale scenario emergenziale in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente indicazioni di natura organizzativa/gestionale, adeguate alla sua azienda, al profilo di rischio dei suoi lavoratori ed al contesto di esposizione, in grado di assicurare l’adozione della sorveglianza attiva;

E’ necessario che ai fini della salvaguardia della salute dei colleghi di lavoro, i dipendenti che hanno avuto contatto stretto con un caso accertato di COVID-19 ne diano comunicazione al Datore di Lavoro e al Medico Competente.



## Sorveglianza attiva e malattia

### Segue % - Indicazioni generali da applicare negli ambienti di lavoro

#### Sorveglianza attiva

Per la sorveglianza delle persone che lavorano su tutto il territorio nazionale (ovvero che si spostano per lavoro) è necessario che il lavoratore con sintomatologia respiratoria, anche lieve, o il lavoratore asintomatico che riferisce di essere stato nei 14 giorni precedenti a contatto stretto con un caso di COVID-19, sia sospeso dall'attività lavorativa (ci sono specifiche indicazioni per la certificazione congedo lavorativo per quarantena obbligatoria/fiduciaria) e preso in carico dal Medico di Medicina Generale.

Al domicilio per garantire un effettivo isolamento si applicano le indicazioni dell'ATS (ASL) competenti territorialmente.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## Malattia

Qualora il lavoratore sia obbligato dal Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, a misure di **permanenza domiciliare fiduciaria** con sorveglianza attiva, così come prevista dal [D.P.C.M. 8 marzo 2020](#), questi dovrà essere considerato in **malattia** e come tale la sua assenza dovrà essere trattata da un punto di vista legale e contrattuale. **L'isolamento forzato è stato equiparato alla condizione di malattia.**

In caso di necessità di certificazione ai fini INPS per l'assenza dal lavoro, si procede a rilasciare una specifica codifica in luogo della dichiarazione indirizzata all'INPS, al datore di lavoro e al medico di medicina generale o al pediatra di libera scelta in cui si dichiara che per motivi di sanità pubblica è stato posto in quarantena, specificandone la data di inizio e fine. (articolo 2, comma 2, lett. d), del [D.P.C.M. 8 marzo 2020](#))

Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai **dipendenti delle amministrazioni pubbliche**, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero. Fuori dei casi previsti, i periodi di assenza dal servizio dei dipendenti delle amministrazioni, imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge. L'Amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. (articolo 19, del [Decreto Legge n. 9/2020](#))

# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## **Quarantena volontaria**

Qualora il lavoratore evidensi la necessità di porsi in **quarantena volontaria**, in quanto ha sostato in uno dei Comuni indicati nel [Decreto Legge n. 6/2020](#), ovvero ha avuto rapporti con persone contagiate dal coronavirus, e si trova in attesa del responso da parte del Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria, ove non sia spontaneamente comunicato dall'interessato di essere considerato in **ferie/permesso**, in attesa del responso dell'azienda sanitaria, qualora il responso sia stato positivo, l'assenza dovrà essere rimodulata in **malattia**.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## **Quarantena obbligata**

Con riferimento alle misure di contrasto alla diffusione del Coronavirus, l'art. 2 co. 2 del DPCM 4.3.2020 stabilisce che chiunque, a partire dal quattordicesimo giorno antecedente il 4.3.2020 (data di pubblicazione del decreto) abbia fatto ingresso in Italia dopo aver soggiornato in zone a rischio epidemiologico o sia transitato e abbia sostato in qualcuno degli 11 comuni della c.d. "zona rossa" individuata all'allegato 1 del DPCM 1.3.2020, deve comunicare attraverso appositi canali regionali tale circostanza all'azienda sanitaria competente per territorio nonché al proprio medico di base ovvero al pediatra.

Una volta ricevuta la comunicazione, l'operatore di sanità pubblica dovrà contattare telefonicamente il segnalante e avviare un'indagine conoscitiva per valutare la sussistenza del rischio.

Accertata la necessità di avviare la sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario, l'operatore di sanità pubblica informerà quindi il medico di base e, in caso di necessità di certificazione ai fini INPS per l'assenza dal lavoro, si procederà al rilascio di una dichiarazione indirizzata al medesimo Istituto previdenziale, al datore di lavoro e al medico di base in cui si dichiara che per motivi di sanità pubblica il lavoratore è stato posto in quarantena, specificandone la data di inizio e fine.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## **Isolamento forzato equiparato alla condizione di malattia**

La quarantena, vale a dire l'isolamento forzato finalizzato a non diffondere il virus Covid-19 dei lavoratori dipendenti del settore privato, viene equiparata - ai fini del trattamento economico - alla malattia.

Va tuttavia osservato che non tutti i tipi di quarantena possono essere economicamente assimilati alla malattia. Il trattamento particolare è riservato a chi:

- ha avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva che viene posto in quarantena con sorveglianza attiva;
- entra in Italia, proveniente da zone a rischio epidemiologico (identificate dall'Oms); in tale circostanza si deve dare notizia al dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Le regole per il calcolo dell'indennità economica sono le stesse, afferma il decreto, già previste dalla normativa di riferimento e la durata di tale evento (in genere o al massimo 14 giorni) non entra nel calcolo del periodo di comporto. Si procede con onere a carico dello Stato ma sono necessarie indicazioni per le imprese sulla certificazione.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## Il certificato medico

Il certificato medico rilasciato con le consuete modalità telematiche deve essere emesso dal medico curante che ha l'obbligo di indicare anche gli estremi del provvedimento, rilasciato dall'operatore di sanità pubblica che ha disposto la messa in quarantena del lavoratore. Considerato che l'azienda deve sapere che si tratta di una specifica situazione da trattare come malattia (ai fini dell'indennizzo), probabilmente nell'attestato di malattia telematico (per l'azienda) dovrà comparire, tra l'altro, una nota ovvero un particolare codice nosologico (esempio il V29.0) che consenta di identificare il tipo di evento. Il decreto, con il chiaro intento di comprendere anche le situazioni verificatesi dal 23 febbraio al 17 marzo, stabilisce che sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore del decreto 18/2020, anche se non riportano gli estremi del provvedimento rilasciato dall'operatore di sanità pubblica.

Importante rilevare che l'articolo 26 del DI 18/2020 prevede che i datori di lavoro possano non sostenere l'onere derivante dall'assenza dei dipendenti in quarantena. La facilitazione riguarda tutti i datori anche se operanti in settori in cui, per la malattia, non è previsto l'intervento dell'Inps.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## I costi per l'azienda

Circa i costi sopportati dall'azienda, il comma 5 dell'articolo 26 stabilisce che, in deroga alle disposizioni vigenti, gli stessi, sono posti a carico dello Stato, fissando anche un tetto di spesa di 130 milioni di euro per il 2020, insufficiente, a parere di chi scrive. L'espressione utilizzata dal legislatore «oneri a carico del datore di lavoro» combinata con la disposizione contenuta nel comma 1 dell'articolo 26 in cui si sostiene che per il trattamento economico trova applicazione «la normativa di riferimento», induce alcune riflessioni sulla sua possibile quantificazione.

In genere, le regole per indennizzare la malattia prevedono che l'Inps intervenga a partire dal quarto e sino al ventesimo giorno, erogando un'indennità pari al 50% della retribuzione media giornaliera, aumentata al 66% a partire dal 21° e sino al 180° giorno; i primi tre giorni (detta carenza) restano a carico del datore di lavoro.

In aggiunta, molti Ccnl stabiliscono che il datore integri quanto erogato dall'Inps sino a raggiungere una determinata percentuale della retribuzione (londa o netta a seconda dei casi) che il lavoratore avrebbe percepito se fosse stato presente.

Dunque, i componenti di costo sono:

- l'indennità di malattia che paga l'Inps e che a sua volta addebita allo Stato;
- la carenza e l'integrazione che, trattandosi di retribuzione, sono ulteriormente gravati dall'incidenza delle mensilità aggiuntive, dai relativi contributi obbligatori e dal Tfr.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

**Le possibili casistiche (malattie, quarantena volontaria, quarantena obbligata, infortunio COVID-19)**

## Gli oneri per le aziende che non hanno la contribuzione di malattia INPS

L'Inps chiarirà come i datori di lavoro dovranno comportarsi atteso, peraltro, che il decreto prevede, per il recupero dei costi sostenuti, la presentazione di una domanda.

Per quanto riguarda la quarantena dei lavoratori ai quali l'Inps indennizza la malattia (per esempio operaio del settore industria), si deve stabilire se la nuova casistica, derivante dall'equiparazione della quarantena, possa o meno (o debba) rientrare nella nuova disciplina e andare o meno a erodere i 130 milioni di stanziamento.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

## **Gli oneri della quarantena per le aziende che non hanno la contribuzione di malattia INPS**

L'Inps chiarirà come i datori di lavoro dovranno comportarsi atteso, peraltro, che il decreto prevede, per il recupero dei costi sostenuti, la presentazione di una domanda.

Per quanto riguarda la quarantena dei lavoratori ai quali l'Inps indennizza la malattia (per esempio operaio del settore industria), si deve stabilire se la nuova casistica, derivante dall'equiparazione della quarantena, possa o meno (o debba) rientrare nella nuova disciplina e andare o meno a erodere i 130 milioni di stanziamento.

## **Dalla quarantena al contagio**

Ricordiamo che per i lavoratori a quali è stata accertata la malattia da Covid-19, il medico di base è autorizzato a rilasciare il certificato telematico anche in assenza del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

Vale la pena rilevare che dalla lettura della relazione al decreto legge 18/2020 si evince che, nel caso in cui durante la quarantena il lavoratore manifesti il contagio, passa al trattamento di malattia ordinario secondo le consuete regole ora vigenti. Infine, si ritiene che se i fondi terminano, al datore di lavoro resti, comunque, la possibilità di applicare la malattia ordinaria.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

## Contagio da covid-19 sul lavoro tutelato come infortunio per tutti

L'art. 42 del DL 18/2020 (c.d. decreto "Cura-Italia") interviene in materia di assicurazione INAIL e di prestazioni assicurative garantite dall'Istituto assicurativo: - disponendo la sospensione, dal 23.2.2020 all'1.6.2020, del decorso dei termini di decadenza e di prescrizione relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL, nonché dei termini previsti per la revisione della rendita su domanda del titolare o dell'Istituto assicurativo in scadenza nel predetto periodo; - precisando che, nelle ipotesi accertate di infezione COVID-19 contratta in occasione di lavoro, si tratta di infortunio sul lavoro, con conseguente erogazione delle relative prestazioni anche per tutto il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato; - escludendo tali tipologie di infortunio dal computo ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per l'andamento antinfortunistico.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

## **Presunzione di infortunio nel settore sanitario per i dipendenti contagiati**

L'INAIL, con la nota 17.3.2020 n. 3675, ha fornito alcuni chiarimenti in merito agli aspetti relativi alla gestione delle assenze originate da contagio da COVID19 in occasione di lavoro dei dipendenti del settore sanitario, precisando che:

- tale contagio viene inquadrato come infortunio sul lavoro, tenuto conto che normalmente la causa virulenta è istantanea, come quella violenta, e non lenta come invece accade nel caso della malattia professionale;
- per tali lavoratori il rischio di contagio rientra tra quelli tipici della mansione (rischio professionale) e, pertanto, pare ragionevole ritenere che l'attuale situazione epidemiologica renda presumibile il contagio in ambito lavorativo.

L'INAIL, tuttavia, non chiarisce la situazione per i lavoratori dipendenti di settori diversi da quello sanitario. Anche per tali soggetti, infatti, si tratta di un infortunio, ma non opera la presunzione prevista per il personale sanitario, con la conseguenza che al lavoratore potrebbe essere estremamente difficile provare il nesso causale tra attività lavorativa e contagio.



# I comportamenti del datore di lavoro per le assenze di malattia

## **Incidente sul lavoro da coronavirus: presunzione relativa per personale sanitario e addetti alla vendita**

Gli operatori sanitari che abbiano contratto il coronavirus vanno ritenuti ammalati in occasione di lavoro: nel loro caso opera una presunzione di origine professionale. Ma non si tratta solo del loro caso: il principio appena esposto, infatti, vale anche per attività che comportano il costante contatto con l'utenza, come quelle dei cassieri, degli addetti alle vendite e dei trasportatori.

Lo ha chiarito l'Inail con la circolare 13/2020. In base all'articolo 42, comma 2, del DI 18/2020, l'Istituto è chiamato a fornire tutela assicurativa ai lavoratori dipendenti e assimilati, ma anche a parasubordinati e dirigenti, che abbiano contratto l'infezione, inquadrandola come infortunio sul lavoro e coprendo inoltre il periodo di quarantena. In tutti casi in cui si presenti problematica l'identificazione delle cause precise e delle modalità lavorative del contagio, la copertura assicurativa sarà subordinata a un accertamento medico-legale che seguirà la procedura ordinaria.

L'Inail ha ricordato che la riconducibilità del contagio all'occasione di lavoro non significa che esso debba essere avvenuto nell'espletamento delle mansioni tipiche, ma basta che sia avvenuto durante attività strumentali e accessorie.



## Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

L'art. 63 del Decreto Cura Italia (**D.L. 18/2020**) ha previsto la corresponsione di un **premio di 100 euro** ai lavoratori dipendenti che **durante l'emergenza sanitaria** non hanno potuto fruire della possibilità di prestare la propria opera in modalità di lavoro agile (c.d. "*smart working*") e di conseguenza si sono dovuti recare **presso la sede lavorativa**.

Sotto il profilo soggettivo, il **premio di 100 euro** spetta ai **lavoratori dipendenti titolari, nel periodo d'imposta 2019, di reddito di lavoro dipendente, ex articolo 49, comma 1, Tuir**, per un ammontare **non superiore a 40.000 euro**.

**Sul piano oggettivo**, il premio previsto dall'**articolo 63 del decreto Cura Italia**:

è corrisposto in relazione alle prestazioni lavorative rese nel mese di **marzo 2020** e deve essere **rapportato al numero di giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro**;

viene erogato **direttamente dal datore di lavoro** a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio;

**non è assoggettato ad imposizione fiscale per il percipiente.**



# Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

## Meccanismo a livello operativo e codici tributo

Il datore di lavoro, verificata la spettanza del premio, eroga in busta paga la somma di 100 euro al dipendente **senza assoggettarla a ritenute fiscali e contributive**;

Il premio erogato è successivamente recuperato dal datore di lavoro mediante compensazione attraverso la fruizione di un **credito d'imposta**.

In merito a quest'ultimo aspetto si evidenzia che l'Agenzia delle Entrate, mediante la **risoluzione 17/E/2020**, ha istituito, al fine di consentire ai sostituti d'imposta di **recuperare in compensazione il suddetto premio** erogato ai dipendenti, i seguenti **codici tributo** dei modelli F24 e F24 “enti pubblici”:

-codice **“1699”** denominato **“Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del D.L. 18/2020”** per l'utilizzo mediante modello F24. In sede di compilazione del **modello F24**, il codice tributo “1699” deve essere **esposto nella sezione “Erario”** in corrispondenza delle somme indicate nella colonna **“importi a credito compensati”**. Nei campi “rateazione/regione/prov./mese rif.” e “anno di riferimento” sono indicati, rispettivamente, il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio, nei formati “00MM” e “AAAA”;

-codice **“169E”** denominato **“Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del D.L. 18/2020”** per l'utilizzo mediante **modello F24 “enti pubblici”**. In sede di compilazione del modello F24 EP, il codice tributo “169E” è esposto nella sezione “Erario” (valore F) in corrispondenza delle somme indicate nel campo “importi a credito compensati”. Nei campi “riferimento A” e “riferimento B” sono indicati, rispettivamente, **il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio, nei formati “00MM” e “AAAA”**.

# Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

## Chiamenti dell'Amministrazione

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare 8/E/2020 ha fornito importanti chiarimenti in merito alla modalità di calcolo e di fruizione del premio spettante ai lavoratori dipendenti.

In particolare:

- al fine del calcolo complessivo dei giorni rilevanti, ai fini della determinazione dell'importo del premio spettante, **rileva il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese di marzo 2020 e le ore lavorabili come previsto contrattualmente** (risposta n. 4.1);
- **il premio spetta anche se il rapporto di lavoro è cessato**, pertanto in tale ipotesi l'importo del bonus deve essere rapportato al numero di giorni di lavoro svolti, nel mese di marzo 2020, presso la sede di lavoro (risposta n. 4.2);
- **il premio deve essere riconosciuto anche a coloro che hanno prestato la loro attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa**, ciò in quanto la previsione dell'[articolo 63 del decreto Cura Italia](#) persegue l'obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto (**risposta n. 4.3**);



# Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

## Segue % Chiarimenti dell'Amministrazione

- **indipendentemente dalla tipologia di contratto, *full time* e *part time*, l'importo del bonus erogabile deve essere determinato in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente presta effettivamente l'attività lavorativa presso la propria sede.** Inoltre, in considerazione della finalità della norma che intende premiare i dipendenti che hanno continuato a prestare la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro **non devono considerarsi nel rapporto né al numeratore né al denominatore le giornate di ferie o di malattia e sono escluse dal calcolo le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni (risposta n. 4.4);**
- **i giorni lavorati in *smart working* non devono essere considerati ai fini del calcolo dell'ammontare del premio (risposta n. 4.5);**
- **ai fini del computo del reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente non deve essere considerato il reddito assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva (risposta n. 4.6);**

# Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

## Segue % Chiarimenti dell'Amministrazione

- l'incentivo è riconosciuto a partire dalla **retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno**, pertanto **il bonus in esame non dovrà essere erogato necessariamente con le competenze stipendiali del mese di aprile 2020 (risposta n. 4.7)**;
- qualora il datore di lavoro tenuto all'erogazione del premio non sia lo stesso che abbia rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto di imposta **una autodichiarazione** ai sensi degli [\*\*articoli 46 e 47 D.P.R. 445/2000\*\*](#), in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente (**risposta n. 4.8**);
- il recupero in **compensazione orizzontale** del premio anticipato al dipendente **non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta (risposta n. 4.9)**.



# Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

## In sintesi

1. il bonus non si applica alle giornate di smart-working, di malattia, di ferie e a tutte le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni.
2. va erogato indipendentemente dal tipo di orario effettuato: full time o part-time
3. va effettuato un rapporto tra le ore effettivamente lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente
4. per i lavoratori cessati nel mese di marzo, si calcoleranno i soli giorni di lavoro
5. chi ha lavorato in trasferta, presso clienti, dovrà comunque riceverlo
6. nel limite dei 40mila euro deve considerarsi esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva.
7. non necessariamente il premio deve essere erogato nel mese di aprile 2020. L'importante è erogarlo entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno
8. il lavoratore deve autocertificare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2019.
9. Il recupero in compensazione del premio deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta.



# Premio ai lavoratori dipendenti in periodo di COVID-19

## La dichiarazione sostitutiva di atto notorio

La dichiarazione del lavoratore dovrà prevedere una risposta tra le due alternative:

Io sottoscritto \_\_\_\_\_, dipendente della ditta \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_, in applicazione a quanto previsto dall'articolo 63 del Decreto Legge n. 18/2020, sono a dichiarare (ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000) quanto segue:

dichiaro di aver percepito, nel corso dell'anno 2019, redditi complessivi da lavoro dipendente per un importo non superiore a 40.000 euro

dichiaro di aver percepito, nel corso dell'anno 2019, redditi complessivi da lavoro dipendente per un importo superiore a 40.000 euro

Data e Firma



## Fine

**In tempi ristretti stiamo assistendo ad una abnorme produzione normativa, al sovrapporsi di fonti del diritto primarie e secondarie, all'uso della decretazione di emergenza, a decreti legge, decreti della presidenza del consiglio dei ministri, rimandi, provvedimenti delle amministrazioni locali, interpretazioni di enti e uffici, documenti di prassi (almeno 11 circolari INPS oltre a quelle dell'INAIL, INL, Ministero del Lavoro, Funzione Pubblica e dei vari Fondi integrativi e Casse di previdenza privatizzate).**

**Siamo storditi da continue anticipazioni in pseudo-diretta televisiva, social, contenuti mediatici di ogni tipo e forma, dietrofront, testi anticipati nei contenuti poi rilevatisi difformi da quelli ufficialmente pubblicati, criptici, ambigui, fuorvianti e scritti in totale spregio alle più elementari norme giuridiche, in barba alla tanto decantata semplificazione amministrativa e sburocratizzazione.**

**In breve una Babele interpretativa, il Caos normativo e operativo per disposizioni che in periodo emergenziale dovrebbero solo essere**

**SEMPLICI!!!**



Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma



# SOSTEGNO AL REDDITO DI LAVORATORI AUTONOMI E ALTRI SOGGETTI

*(Articoli 27, 28, 29, 30, 31, 38 e 44 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18)*

***Francesco dellì Falconi***

*Componente della Commissione Imposte Dirette – Fiscalità Internazionale dell'ODCEC  
di Roma*

Liberi professionisti titolari di partita Iva  
Collaboratori autonomi  
Artigiani, Commercianti e altri lavoratori  
autonomi iscritti alle Gestioni speciali  
dell'Inps



## Fonti normative e di prassi amministrativa

- Decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 - articoli 27, 28, 29, 30, 31 e 38
- Circolare INPS del 30 marzo 2020, n. 49
- Messaggio INPS del 2 aprile 2020, n. 1464

## Art. 27 – Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

1. Ai liberi professionisti **titolari di partita iva** attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori **titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta **un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro**. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
2. L'indennità di cui al presente articolo è **erogata dall'INPS**, previa domanda, **nel limite di spesa complessivo di 203,4 milioni di euro per l'anno 2020**. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.



## Soggetti destinatari

**Liberi professionisti con partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del T.U.I.R., iscritti alla Gestione separata dell'INPS che, alla data di presentazione della domanda, non siano già titolari di un trattamento pensionistico diretto e privi di altre forme di previdenza obbligatoria**

**Collaboratori coordinati e continuativi con rapporto attivo alla predetta data del 23 febbraio 2020 e iscritti alla Gestione separata dell'INPS, che, alla data di presentazione della domanda, non siano già titolari di un trattamento pensionistico diretto e privi di altre forme di previdenza obbligatoria**

## Art. 28 - Indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago

1. Ai lavoratori autonomi **iscritti alle gestioni speciali dell'Ago**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è riconosciuta **un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro**. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
  
2. L'indennità di cui al presente articolo è **erogata dall'INPS**, previa domanda, **nel limite di spesa complessivo di 2.160 milioni di euro per l'anno 2020**. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.



## Soggetti destinatari

**Artigiani, Commercianti e Coltivatori diretti, coloni e mezzadri** che non siano già titolari di un trattamento pensionistico diretto, né di altre forme di previdenza obbligatoria, ad esclusione della Gestione separata INPS. Tra i beneficiari sono compresi anche i soggetti obbligatoriamente iscritti alla gestione autonomi commercianti oltre che alla previdenza integrativa obbligatoria presso l'Enasarco. Sono ricompresi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla gestione autonoma agricola, nonché i coadiuvanti e coadiutori artigiani, commercianti e lavoratori iscritti nelle rispettive gestioni autonome

## Art. 29 - Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali

1. Ai **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta **un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro**. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
2. L'indennità di cui al presente articolo è **erogata dall'INPS**, previa domanda, **nel limite di spesa complessivo di 103,8 milioni di euro per l'anno 2020**. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non possono essere adottati altri provvedimenti concessori.

## Soggetti destinatari

**Lavoratori dipendenti stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali che**

- abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nell'arco temporale che va dal 1° gennaio 2019 alla data del 17 marzo 2020
- non abbiano un rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020
- non siano già titolari di un trattamento pensionistico diretto



## Attività economiche ammesse

Codice Statistico Contributivo	Settore economico – Codice ATECO
CSC 70501	Alberghi - 55.10.00 Villaggi turistici - 55.20.10 Ostelli della gioventù – 55.20.20 Rifugi di montagna – 55.20.30 Colonie marine e montane – 55.20.40 Affittacamere per brevi soggiorni, case/app. vacanze, B&B, residence – 55.20.51
CSC 50102	Attività di alloggio connesse ad aziende agricole – 55.20.52
CSC 70501	Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte – 55.30.00 Gestione di vagoni letto – 55.90.10 Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero – 55.90.20
CSC 70502 CSC 70709	Ristorazione con somministrazione – 56.10.11



## Attività economiche ammesse

Codice Statistico Contributivo	Settore economico – Codice ATECO
CSC 50102	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole – 56.10.11
CSC 70502	Ristorazione ambulante – 56.10.42 Ristorazione su treni e navi – 56.10.50
CSC 70502 CSC 70709	Bar e altri esercizi simili senza cucina – 56.30.00
CSC 41601 CSC 70503	Gestione di stabilimenti balneari – 93.29.20
CSC 70504 CSC 40405 CSC 40407	Gelaterie e pasticcerie – 56.10.30
CSC 70504	Gelaterie e pasticcerie ambulanti – 56.10.41



## Attività economiche ammesse

Codice Statistico Contributivo	Settore economico – Codice ATECO
CSC 70401	Attività di agenzie di viaggio – 79.11.00 Attività dei tour operator – 79.12.00 Attività delle guide e degli accompagnatori turistici – 79.90.20 Attività delle guide alpine – 93.19.92
CSC 40404 CSC 70705	Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto – 56.10.20
CSC70708	Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio – 79.90.19
CSC 11807	Stabilimenti termali – 96.04.20
CSC 70708	Stabilimenti termali – 96.04.20

## Art. 30 - Indennità lavoratori del settore agricolo

1. Agli **operai agricoli** a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, è riconosciuta **un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro**. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
  
2. L'indennità di cui al presente articolo è **erogata dall'INPS**, previa domanda, **nel limite di spesa complessivo di 396 milioni di euro per l'anno 2020**. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non possono essere adottati altri provvedimenti concessori.



## Soggetti destinatari

**Lavoratori agricoli**, operai agricoli a tempo determinato e le altre categorie di lavoratori iscritti negli elenchi annuali che

- possano fare valere nell'anno 2019 almeno 50 giornate di effettivo lavoro agricolo dipendente
- non siano già titolari di un trattamento pensionistico diretto

Rientrano anche le figure equiparate di cui all'articolo 8 della legge n. 334/1968 ossia i piccoli coloni e compartecipanti familiari

## Art. 38 - Indennità lavoratori dello spettacolo

1. Ai **lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo**, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, è riconosciuta **un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro**. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
2. Non hanno diritto all'indennità di cui al comma 1 i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
3. L'indennità di cui al presente articolo è **erogata dall'INPS**, previa domanda, **nel limite di spesa complessivo di 48,6 milioni di euro per l'anno 2020**. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non possono essere adottati altri provvedimenti concessori.



## Soggetti destinatari

**Lavoratori dello spettacolo iscritti al Fondo pensioni dello spettacolo, che:**

- abbiano almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo
- abbiano prodotto nel medesimo anno 2019 un reddito derivante dalla medesima attività non superiore a 50.000 euro
- non siano titolari di un trattamento pensionistico diretto, né di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020

## Art. 31 - Incumulabilità tra indennità

1. Le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 non sono tra esse cumulabili e non sono altresì riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza ai sensi decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26.



## Caratteristiche dell'indennità

- L'indennità è erogata *Una Tantum* per il mese di marzo 2020
- L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917
- Per il periodo di fruizione dell'indennità, non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno familiare
- L'erogazione dell'indennità avviene da parte dell'INPS, previa presentazione di apposita domanda
- l'erogazione dell'indennità è subordinata ai limiti di spesa definiti per ciascuna categoria di beneficiari

## Caratteristiche dell'indennità

- **Incompatibilità**
  - altre indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38
  - reddito di cittadinanza
  - pensioni dirette a carico dell'AGO e forme esclusive, sostitutive ed esonerative della stessa
  - APE Sociale
  - assegno ordinario di invalidità

## Caratteristiche dell'indennità

- Compatibilità (e cumulabilità)
  - Per i liberi professionisti e collaboratori - Indennità di disoccupazione DIS-COLL
  - Per i lavoratori stagionali e per i lavoratori dello spettacolo - Indennità di disoccupazione NASPl
  - Erogazioni monetarie derivanti da borse di lavoro, stage e tirocini professionali, nonché con i premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale, con i premi ed i compensi conseguiti per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica e con le prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile



## Modalità di richiesta dell'indennità

- la domanda viene presentata tramite il portale dell'Inps [www.inps.it](http://www.inps.it), con il servizio online denominato Indennità COVID-19, a partire dal 1 aprile 2020 accedendo con una delle seguenti credenziali
  - PIN rilasciato dall'INPS (sia ordinario sia dispositivo);
  - SPID di livello 2 o superiore
  - Carta di identità elettronica 3.0 (CIE)
  - Carta nazionale dei servizi (CNS)
- Per chi non è in possesso di nessuna delle anzidette credenziali, la domanda può essere effettuata avvalendosi della modalità semplificata compilando ed inviando on line la domanda previo inserimento della sola prima parte del PIN dell'Inps, ricevuto via SMS o e-mail
- In alternativa al portale web, l'indennità può essere richiesta tramite il servizio di Contact Center integrato, eventualmente avvalendosi del servizio in modalità semplificata, comunicando all'operatore del Contact Center la sola prima parte del PIN.
- tutte le tipologie di prestazioni possono essere richieste anche avvalendosi dei servizi gratuiti degli Enti di Patronato.



## In evidenza



**Notizia** 26/03/2020

Interventi di semplificazione per l'accesso ai servizi web e per l'attra...

151  0

**Pagina Informativa**

Coronavirus: le misure dell'INPS

**Notizia** 27/03/2020

Congedi COVID-19

**Notizia** 27/03/2020

Bonus baby sitting

**Notizia** 27/03/2020

Indennità 600 euro



 Autenticazione

**PIN**   **SPID**   **CIE**   **CNS**

**Codice Fiscale**



**PIN**

  **Accedi**

Per l'accesso ai servizi online INPS è necessario avere un PIN rilasciato dall'Istituto, o una identità SPID almeno di livello 2, o una Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o una Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

[Istruzioni per l'accesso](#)

[Hai smarrito il tuo PIN?](#)

[Richiedi e gestisci il tuo PIN](#)

## ⌚ Sportello Virtuale per i servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni ⌚

### Servizi Online

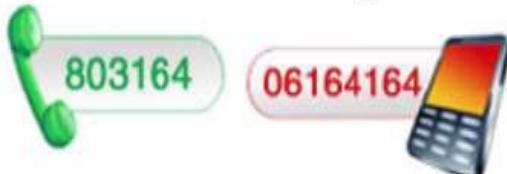
- ▼ **Indennità COVID-19**
  - Informazioni
  - Invio domanda

### Altri servizi

### Uscita

### Contatti

Per segnalare malfunzionamenti e anomalie del servizio rivolgersi a:



### Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni

#### Benvenuto gentile assicurato

con il presente servizio potrà richiedere l'indennità prevista dal Decreto legge n.18 del 17 marzo 2020 per le seguenti categorie:

- Professionisti con partita IVA e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- Lavoratori autonomi iscritti alla Gestione speciali dell'AGO (Artigiani, Commercianti, Coltivatori Diretti, Coloni e Mezzadri);
- Lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali;
- Lavoratori agricoli operai a tempo determinato;
- Lavoratori dello spettacolo iscritti al Fondo pensioni dei lavoratori dello spettacolo.

La liquidazione avverrà con bonifico sul conto corrente o con bonifico domiciliato presso l'ufficio postale legato all'ultimo indirizzo presente nei nostri archivi. Non sarà necessario allegare il modello SR163.

Riceverà l'esito della sua richiesta tramite il sito (nella casella My INPS) e, per qualsiasi informazioni, si potrà rivolgere alla sede INPS di competenza relativa alla residenza.

AVANTI ➔



**Sportello Virtuale per i servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni**

**Servizi Online**

▼ **Indennità COVID-19**

- Informazioni
- Invio domanda

**Altri servizi**

**Uscita**

**Contatti**  
Per segnalare malfunzionamenti e anomalie del servizio rivolgersi a:

 **803164**    **06164164**

**Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni**

**Recapiti ed altre informazioni**

**Recapiti**

Telefono **	<input type="text"/>
Cellulare **	<input type="text"/>
E-mail *	<input type="text"/>

**L'indirizzo e-mail e/o il numero di cellulare potranno essere utilizzati per comunicazioni inerenti la domanda di prestazione. In particolare il numero di cellulare sarà utilizzato per comunicazioni automatiche tramite sms.**

**I campi contrassegnati con \* sono obbligatori**  
**E' sufficiente fornire una sola delle informazioni contrassegnate con (\*\*)**

**AVANTI** 



◀ Sportello Virtuale per i servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni ▶

Servizi Online

▼ Indennità COVID-19

- Informazioni
- Invio domanda

Altri servizi

Uscita

Contatti

Per segnalare malfunzionamenti e anomalie del servizio rivolgersi a:



Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni

Richieste



Desidero inviare domanda di Indennità D.L. 18 del 17/03/2020. \*

Selezionare il Tipo di Indennità da richiedere

Categoria di Indennità: \*

Professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art.27)

Tipo di Qualifica: \*

I campi contrassegnati con \* sono obbligatori

INDIETRO

AVANTI



**Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni**

 Scarica il Manuale Utente

**Dettaglio pagamento**

<b>Modalità di pagamento:</b> *	Accredito su Conto Corrente ▾
<b>Iban:</b> *	<input type="text"/>

***I campi contrassegnati con \* sono obbligatori***

Le prestazioni di importo superiore a 1000 euro, viste le disposizioni sul contrasto dell'uso del contante posso essere riscosse avvalendosi delle seguenti modalità: accredito su c/c bancario o postale, su libretto postale, su INPS card o su carte di pagamento dotate di IBAN, nominativi ed intestati al legittimo beneficiario.

 INDIETRO

AVANTI 



## Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni



Scarica il Manuale Utente

### Dichiarazioni



Dichiaro che tutte le notizie da me fornite in questo modulo ai sensi degli artt. 46, 47 e 48 del D.P.R. n. 45/2000 ed i documenti ad esso allegati rispondono a verità e sono consapevole delle conseguenze previste per chi rende dichiarazioni false (artt. 48, 75 e 76 D.P.R. 445/2000). \*

*I campi contrassegnati con \* sono obbligatori*

INDIETRO

AVANTI



## **Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni**

### **Informativa sul trattamento dei dati personali**

#### **Informativa sul trattamento dei dati personali**

(Art. 13 del d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali")

L'Inps con sede in Roma, via Ciro il Grande, 21, in qualità di Titolare del trattamento, la informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice, nonchè dalla legge e dai regolamenti, al fine di svolgere le funzioni istituzionali in materia previdenziale, fiscale, assicurativa, assistenziale e amministrativa su base sanitaria.

Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati e istruiti, attraverso logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti; eccezionalmente potranno conoscere i suoi dati altri soggetti, che forniscono servizi o svolgono attività strumentali per conto dell'Inps e operano in qualità di Responsabili designati dall'Istituto. Il loro elenco completo ed aggiornato è disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

I suoi dati personali potranno essere comunicati, se strettamente necessario per la definizione della pratica, ad altri soggetti pubblici o privati, tra cui Istituti di credito o Uffici Postali, altre Amministrazioni, Enti o Casse di previdenza obbligatoria.

Il conferimento dei dati è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.

L'Inps la informa, infine, che è nelle sue facoltà esercitare il diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente all'istruttoria della presente domanda; se si tratta di una agenzia, l'istanza deve essere presentata al direttore provinciale o subprovinciale, anche per il tramite dell'agenzia stessa.

 INDIETRO

AVANTI 



**Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni**

**Recapiti**

Telefono	999999999
Cellulare	3478888888
Email	pinki@gmail.com

**Dati Pagamento**

Modalità di pagamento	Bonifico domiciliato
-----------------------	----------------------

Richiedo all'INPS l'indennità **Covid-19** D.L. 18 del 17/03/2020.

Categoria di indennità: Professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art.27)

Selezionando il pulsante **CONFERMA** la domanda sarà inviata e non sarà più possibile modificarla.  
Selezionando il pulsante **ABBANDONA** la domanda sarà cancellata.

 INDIETRO

 ABBANDONA

CONFERMA 

## **Sportello Virtuale per i Servizi di Informazione e Richiesta di Prestazioni**

Gentile signore/a la sua domanda è stata inviata.

Il riferimento per la richiesta è la sede INPS più vicina.

I recapiti delle sedi sono consultabili sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) - **Le sedi INPS**.

Può ora procedere alla stampa della **Ricevuta della Domanda**.





Ordine dei  
Dottori Commercialisti e degli  
Esperti Contabili di  
Roma



# Professionisti iscritti in albi o elenchi a norma di legge



## Fonti normative

- Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 – articolo 44
- Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 28 marzo 2020
- Decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23 – articolo 34

## Art. 44 - Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19

1. Al fine di garantire 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 o il loro rapporto di lavoro **è istituito**, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **un Fondo denominato "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire** il riconoscimento ai medesimi soggetti di cui al presente comma, di **una indennità**, nel limite di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020.
2. Con uno o più **decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze**, da adottare entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti **i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità** di cui al comma 1, nonché la eventuale quota del limite di spesa di cui al comma 1 da destinare, in via eccezionale, in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica, al sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103.
3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

## Destinatari dell'indennità

- a) i lavoratori che abbiamo percepito, nell'anno di imposta 2018, un reddito complessivo, assunto al lordo dei canoni di locazione assoggettati a tassazione ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 23/ 2011 e dell'art. 4 del decreto-legge n. 50/2017
  - a) non superiore a **35.000 euro** la cui attività sia stata limitata dai provvedimenti restrittivi emanati in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19
  - b) compreso **tra 35.000 euro e 50.000 euro** e abbiano cessato o ridotto o sospeso la loro attività autonoma o libero-professionale in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

## Definizioni

- per cessazione dell'attività: la chiusura della partita IVA, nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 marzo 2020
- per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: una comprovata riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività

## Caratteristiche dell'indennità

- L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917
- L'indennità non è cumulabile con i benefici di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 96 del decreto-legge 17 marzo 2020 n.18
- L'indennità è incompatibile con il reddito di cittadinanza

## Modalità di presentazione

- Le domande per l'ottenimento dell'indennità di cui al presente decreto sono presentate da professionisti e lavoratori autonomi dal 1° aprile 2020 agli enti di previdenza cui sono obbligatoriamente iscritti che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio, provvedendo ad erogarlo all'interessato
- L'indennità deve essere richiesta ad un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria
- L'istanza, deve essere presentata secondo lo schema predisposto dai singoli enti previdenziali e deve essere corredata dalla dichiarazione del lavoratore interessato, rilasciata ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, sotto la propria responsabilità
  - di essere lavoratore autonomo/libero professionista, **non titolare di pensione**
  - di non essere già percettore delle indennità previste dagli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 96 del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, né del reddito di cittadinanza
  - di non aver presentato per il medesimo fine istanza ad altra forma di previdenza obbligatoria
  - di aver percepito nell'anno di imposta 2018 un reddito non superiore agli importi di cui all'articolo 1, comma 2 lettere a) e b)}
  - di aver chiuso la partita IVA, nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 marzo 2020 ovvero di aver subito una riduzione di almeno il 33 per cento del reddito relativo al primo trimestre 2020 rispetto al reddito del primo trimestre 2019, ovvero per i titolari di redditi inferiori a 35.000 euro, di essere nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a)

## Modalità di presentazione

- All'istanza deve essere allegata copia fotostatica del documento d'identità in corso di validità e del codice fiscale nonché le coordinate bancarie o postali per l'accreditamento dell'importo relativo al beneficio
- Al fine di consentire la tempestiva erogazione dell'indennità sono considerate inammissibili le istanze prive delle indicazioni richieste o presentate dopo il 30 aprile 2020
- Gli enti di previdenza obbligatoria procedono per gli iscritti alla verifica dei requisiti e provvedono alla erogazione dell'indennità in ragione dell'ordine cronologico delle domande presentate e accolte sulla base del procedimento di verifica della sussistenza dei requisiti per l'ammissione al beneficio
- Gli enti di previdenza obbligatoria trasmettono l'elenco dei soggetti ai quali è stata corrisposta l'indennità all'Agenzia delle entrate e all'INPS per ricevere le informazioni necessarie ad effettuare i controlli secondo modalità e termini da definire con accordi di cooperazione tra le parti.



## Articolo 34 del Decreto legge n. 23/2020

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui all'articolo 44 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 **devono intendersi non titolari di trattamento pensionistico e iscritti in via esclusiva**



## Relazione illustrativa (bozza)

### **Art.34 (*Divieto di cumulo pensioni e redditi*)**

La disposizione intende chiarire che i professionisti di cui all'articolo 44 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, ai fini della fruizione dell'indennità prevista dal medesimo articolo, devono intendersi quelli degli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, di cui decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103, **non titolari di trattamento pensionistico diretto e non percepiscono redditi di lavoro dipendente.**