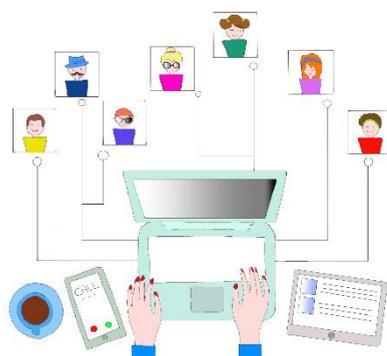




AMMORTIZZATORI SOCIALI SMART WORKING

utilizzo ordinario – utilizzo straordinario



a cura dell'Avv. Clelia Livia Navone

CHI SIAMO



L'ENTE BILATERALE DEL TERZIARIO (E.B.T.)

è formato e gestito dall'associazione imprenditoriale ASCOM CONFCOMMERCIO e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.T. si rivolge, quale beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano il CCNL terziario, distribuzione, servizio ed ai loro dipendenti, entrambi se in regola con la contribuzione contrattualmente prevista a favore dell'Ente stesso.



L'ENTE BILATERALE LAVORO DEL TURISMO (E.B.L.T.)

è formato e gestito dalle Associazioni imprenditoriali EPAT (Pubblici Esercizi), FEDERALBERGHI (agenzie alberghiere), FAITA (camping e villaggi turistici) e dalle Organizzazioni Sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL.



L'E.B.L.T. si rivolge quali beneficiari dei propri servizi, alle aziende che applicano i CCNL delle aziende alberghiere e della ristorazione, dei pubblici servizi e ai loro dipendenti, ma devono essere in regola con la contribuzione prevista contrattualmente a favore dell'Ente stesso.

SCOPI DEGLI ENTI

Gli Enti Bilaterali operano come strumento di servizio per la realizzazione di politiche, progetti e servizi di favore nei confronti sia delle imprese sia delle lavoratrici e lavoratori dei settori del terziario e del turismo ricompresi dai Contratti Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle Pari Sociali socie degli Enti stessi.

CONTATTI

Sede: Via Massena 20, 10128 – Torino

mail E.B.T.: segreteriaaterziario@ebtorino.it

Sito: www.ebtorino.it

mail E.B.L.T.: segreteriaiturismo@ebtorino.it

INDICE

<u>INTRODUZIONE</u>	3
PARTE I. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI ORDINARI	6
A) <i>Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria</i>	7
B) <i>Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria</i>	11
C) <i>Fondi di Solidarietà</i>	18
1) <i>Fondi di Solidarietà Bilaterali</i>	19
2) <i>Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi</i>	20
3) <i>Fondi di Integrazione Salariale</i>	21
D) <i>Cassa Integrazione Guadagni In Deroga</i>	27
PARTE II. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI A CAUSALE COVID-19	34
A) <i>CIGO e Assegno Ordinario a causale “emergenza Covid-19”</i>	41
B) <i>CIGO a causale “emergenza Covid-19” – sospensione CIGS</i>	54
C) <i>Assegno Ordinario di Fondi di Solidarietà Bilaterali e Bilaterali Alternativi a causare Covid-19</i>	56
D) <i>CIGD a causale Covid-19</i>	58
E) <i>CIGS per crisi aziendale conseguente alla pandemia da Covid-19</i>	70

PARTE III. ALTRE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO NELLA PANDEMIA DA COVID-19	78
A) <i>Integrazione salariale per obbligo di permanenza domiciliare</i>	78
B) <i>Le prime indennità di sostegno Covid-19 (marzo, aprile, maggio 2020)</i>	80
C) <i>Le indennità c.d. omnicomprensive dal Decreto Agosto al D.L. Sostegni</i>	90
D) <i>Congedi Covid-19</i>	98
E) <i>Fondo nuove competenze</i>	104
F) <i>Smart Working in fase emergenziale</i>	109
PARTE IV. CRITICITÀ RISCONTRATE DURANTE LA FASE EMERGENZIALE	117
A) <i>Le lacune dei sistemi di integrazione salariale</i>	117
B) <i>Le criticità dello smart Working emergenziale</i>	128
C) <i>Le interviste</i>	137

INTRODUZIONE

L'anno 2020 ha portato drammaticamente alla ribalta lo strumento degli ammortizzatori sociali. Aziende che non ne avevano mai fatto ricorso si sono ritrovate nella necessità di chiedere la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), l'assegno ordinario del fondo di integrazione salariale (FIS), o la cassa integrazione in deroga (CIGD).

Lo strumento delle integrazioni salariali è servito fin dall'inizio dell'emergenza pandemica per **supportare le aziende** in questo momento di crisi (le aziende non sostengono il costo della retribuzione ordinaria) e, al contempo, per **sostenere il reddito dei lavoratori dipendenti** che si sono trovati nell'**impossibilità di lavorare** a causa delle restrizioni dovute alle disposizioni per il contenimento della pandemia. Tali strumenti sono stati utilizzati, inoltre, per compensare il **blocco dei licenziamenti per motivi economici**.

La **Legge di bilancio 2021** (Legge 30 dicembre 2020, n. 178) e il **D.L. Sostegni** (D.L. n. 41/2021), recentemente approvato, hanno sostanzialmente confermato le misure di sostegno in atto, concedendo, complessivamente, un ulteriore periodo di 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021 per la cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO) e di 40 settimane dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 per cassa integrazione in deroga (CIGD) e assegno ordinario FIS.

Con queste ulteriori settimane raggiungeremo **67 settimane totali di CIGO e 82 settimane di CIGD e assegno FIS** legati all'emergenza sanitaria in atto.

L'ammontare totale, in tutta Italia, di ore di Cassa Integrazione guadagni autorizzate nel periodo tra 1° aprile e il 31 dicembre 2020 è stato pari a **4.048,6 milioni**, suddiviso in:

- 1.901 milioni di CIG ordinaria;
- 1.349,2 milioni per l'assegno ordinario dei fondi di solidarietà;
- 798,4 milioni di CIG in deroga

v. Comunicato stampa INPS del 21.1.2021 su https://www.informazionefiscale.it/IMG/pdf/cs210121_quater.pdf.

Nella **prima parte** della presente rassegna, esamineremo il **complesso e articolato sistema di tutela del reddito dei dipendenti di aziende in crisi** e, quindi, i **trattamenti di integrazione salariale e il sistema dei Fondi**, che già esistevano nel nostro ordinamento e che sono stati usati, **anche nel periodo emergenziale**.

Nella **seconda parte**, verranno esaminate le **numerose deroghe** introdotte dal Governo per adattare gli strumenti già esistenti di sostegno al reddito dei lavoratori alla situazione di crisi pandemica.

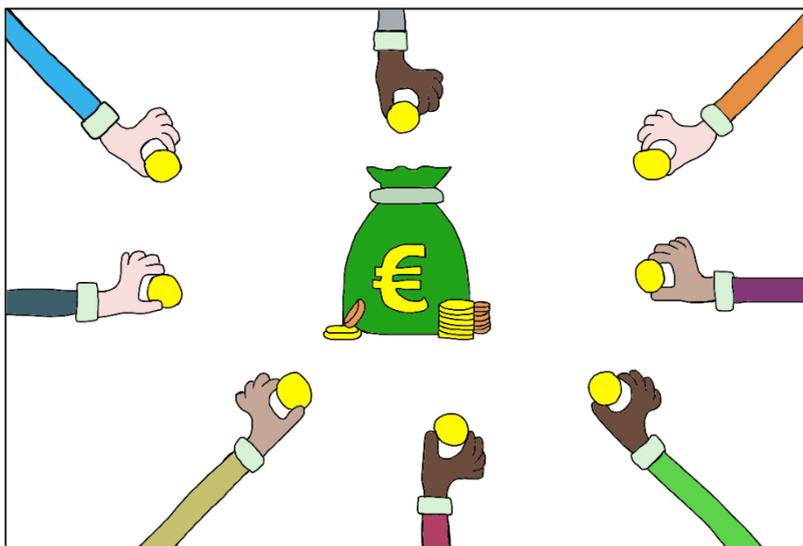
Nella **terza parte** verranno esaminate le varie **indennità di sostegno** che sono state man mano introdotte per tutelare, anche se parzialmente, le numerose categorie di lavoratori rimaste escluse dagli strumenti di integrazione salariale e dal sistema dei Fondi. In questa sezione verranno anche esaminati i vari tipi di **congedo** cd. COVID e l'introduzione del **Fondo nuove competenze**.

Un accenno è dato anche a un nuovo metodo di lavoro, partito come provvedimento anti-contagio per poi affermarsi come elemento di crescita della redditività d'impresa ed a volte anche della produttività lavoro, il cd. **smart working**.

Se, da un lato, l'intento del legislatore di **salvaguardare imprese e posti di lavoro** durante l'emergenza sanitaria è parzialmente riuscito, le varie misure di sostegno al reddito dei lavoratori, fino ad oggi attuate, presentano una serie di **criticità**, che verranno esaminate, nella **quarta parte** di questa guida, anche attraverso una serie di interviste a lavoratori del turismo, del commercio e della ristorazione.

PARTE I.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI ORDINARI



Gli ammortizzatori sociali consistono in un complesso e articolato sistema di tutela del reddito dei dipendenti di aziende in crisi e dei lavoratori disoccupati.

Questo sistema è stato riformato dalla Legge n. 183/2014 (cd. **Jobs Act**) che, in materia di **ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**, cioè per lavoratori occupati (regolata dal

D. lgs. n.148/2015), ha previsto la **revisione dei sistemi di integrazione salariale** e la messa in opera del sistema dei **Fondi di Solidarietà**.

I trattamenti di integrazione salariale regolati dal d. lgs. n.148/2015 mirano ad assicurare ai lavoratori sospesi dal lavoro, in alternativa:

- 1) la **cassa integrazione guadagni** ordinaria o straordinaria,
- 2) l'**assegno ordinario o l'assegno di solidarietà**, nel caso dei fondi di solidarietà.

Siccome gli strumenti della cassa integrazione e dell'assegno ordinario (regolati dal D.lgs. 148/2015) **sono stati usati anche per far fronte all'emergenza da Covid-19**, con l'introduzione di una serie di deroghe, è necessario partire da qui.

A) Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

I trattamenti di cassa integrazione previsti dal titolo I del d.lgs. 148/2015, sono di due tipi:

- 1) **La Cassa Guadagni Ordinaria (CIGO)**
- 2) **La Cassa Guadagno Straordinaria (CIGS)**

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per **difficoltà temporanee e a carattere transitorio**.

Può avere due distinte causali:

- i. Situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili all'impresa** o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- ii. **Situazioni temporanee di mercato**.

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a **comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali** o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un **esame congiunto** della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

La **domanda** per l'ammissione al trattamento di CIGO va presentata, in via telematica, **all'INPS**, indicando la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.

Il termine per la presentazione della domanda di CIGO è di **15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (per eventi oggettivamente non evitabili, si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento). Se dall'**omessa o tardiva presentazione della domanda** deriva la perdita parziale o totale del diritto

all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Per entrambe le causali, il trattamento ordinario può essere corrisposto fino ad un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane nel biennio.

Non possono comunque essere autorizzate ore di CIGO eccedenti **i limiti massimi di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio e di 24 mesi in un quinquennio**, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5 in base al quale, a determinate condizioni, la durata massima della prestazione può estendersi fino a 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile.

Settori destinatari di CIGO

La **CIGO** si applica, principalmente, all'edilizia ed alle imprese industriali. Nei settori del turismo, del commercio e dei servizi, quindi, non si applica la CIGO.

Più precisamente, le integrazioni salariali ordinarie, si applicano a:

a) Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;

- b) Cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) 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;
- e) Imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) Imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) Imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) 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.

B) Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) sostituisce o integra la retribuzione dei lavoratori sospesi o a orario ridotto di aziende in situazione di **crisi di natura strutturale**. L'impresa non può richiedere la CIGS per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

La CIGS può avere tre distinte causali:

- i. **Crisi aziendale**,
- ii. **Riorganizzazione aziendale**,
- iii. **Contratto di solidarietà** (di rilevanza prioritaria).

Il Jobs Act ha eliminato la causale di “**cessazione dell’attività**”, mantenendo fino al 2018, in via d’eccezione, i programmi di gestione delle crisi già in essere e quei casi in cui esistono concrete possibilità di **rapida cessione dell’azienda** e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Tuttavia, l'articolo 44 del dl n. 109/2018 (c.d. decreto "Genova") ha reintrodotto la CIGS per cessazione in via temporanea con effetti fino al 2020, annullando di fatto gli interventi precedenti. La legge di bilancio 2021 ha prorogato la CIGS anche negli anni 2021 e 2022 alle medesime condizioni previste dal D.L. n. 109/2018. In

particolare potranno accedere alla CIGS le imprese che abbiano cessato o cessino l'attività produttiva qualora: a) risultino concrete prospettive di **cessione dell'attività**, con conseguente riassorbimento occupazionale; b) sia possibile realizzare interventi di **reindustrializzazione** del sito produttivo; c) siano svolti specifici **percorsi di politica attiva del lavoro**, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto.

Il **programma di riorganizzazione aziendale sub i)** è finalizzato al **recupero occupazionale** del personale cassa integrato: a tale scopo, deve individuare gli interventi atti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, gli investimenti e l'eventuale attività di formazione dei lavoratori.

Il **programma di crisi aziendale sub ii)** è finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale: a tale scopo, deve contenere un piano di risanamento produttivo, finanziario, gestionale e deve indicare gli interventi e gli obiettivi concretamente raggiungibili.

Il **contratto di solidarietà sub iii)**, è istituito con contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale. È **prioritario**, nel senso che le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile e, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva non può

essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

L'impresa che si avvale delle causali sub i) e ii), è tenuta a comunicarlo alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale ai fini dell'esame congiunto della situazione aziendale, avente ad oggetto il programma che l'impresa intende attuare.

La **domanda** di concessione di CIGS è presentata entro **7 giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale e deve essere corredata dell'elenco dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

La **durata massima del trattamento** varia a seconda della causale:

- ✓ per la causale sub i), 12 mesi, anche continuativi (una nuova istanza può essere concessa non prima che sia decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione),

- ✓ per la causale sub ii), 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
- ✓ per la causale sub iii), 24+12 mesi in un quinquennio mobile.

Per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'**80% delle ore lavorabili** nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Il trattamento concesso non può, comunque, superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio**, fatto salvo quanto disposto dall'art. 22, comma 5 in base al quale, a determinate condizioni, la durata massima della prestazione può estendersi fino a 36 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile (ai fini del calcolo della durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura di 1/2).

Settori destinatari di CIGS

La **CIGS** si applica alle seguenti imprese, che, nel semestre precedente la presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- i) **Imprese industriali**, comprese quelle edili e affini;
- ii) **Imprese artigiane** che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o

riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente,

- iii) **Imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione**, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento di CIGO o CIGS,
- iv) **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 abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento di CIGO o CIGS,
- v) **Imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario**, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- vi) **Imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli** e loro consorzi;
- vii) **Imprese di vigilanza.**

La CIGS si applica anche alle seguenti imprese, a condizione che, nel semestre precedente la presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 50 dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- i) **Imprese esercenti attività commerciali**, comprese quelle della **logistica**;
- ii) **Agenzie di viaggio e turismo**, compresi gli **operatori turistici**.

Infine, la medesima disciplina si applica, **a prescindere dal numero dei dipendenti**, in relazione alle categorie seguenti:

Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale,

Partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, giornalisti professionisti, i pubblicitari, i praticanti, nonché i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e delle agenzie di stampa a diffusione nazionale compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Regole comuni di applicazione CIGO e CIGS

- ✓ Sono destinatari dei trattamenti di cassa integrazione i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato** (compresi gli **apprendisti assunti con contratto professionalizzante**), che abbiano maturato almeno **90 giorni di anzianità** di effettivo lavoro.
- ✓ Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.
- ✓ Non ha diritto al trattamento il lavoratore che svolga **attività di lavoro autonomo o subordinato** durante il

periodo di integrazione salariale (per le giornate di lavoro effettuate).

- ✓ Il trattamento di integrazione salariale ammonta, in teoria, all'**80% della retribuzione** globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, ma l'importo erogato **non può superare i massimali retributivi mensili** definiti ogni anno dall'INPS.

I **massimali** applicati al trattamento di CIG per 2020 e 2021:

a) **retribuzioni mensili lorde pari o inferiori a € 2159,48:**

- € 998,18 lordi
- € 939,89 al netto contributi 5,84%

b) **retribuzioni mensili lorde superiori a € 2159,48:**

- € 1199,72 lordi
- € 1129,66 al netto contributi 5,84%

- ✓ Il trattamento di integrazione salariale, in caso di malattia, **sostituisce l'indennità giornaliera di malattia.**
- ✓ Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato, **l'assegno per il nucleo familiare.**
- ✓ Durante la sospensione a zero ore, non si maturano ferie, permessi e i ratei 13^a e 14^a mensilità. In caso di

riduzione di orario, i ratei di 13^a e 14^a mensilità si maturano limitatamente alle ore lavorate, le ferie vengono maturate per intero (v. Circ. Inps 130/2017).

- ✓ I periodi di cassa integrazione sono riconosciuti **utili ai fini della pensione** anticipata o di vecchiaia (il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale).
- ✓ Il **pagamento** delle integrazioni salariali è **effettuato dall'impresa** ai dipendenti alla fine di ogni periodo di paga ed è **rimborso o conguagliato dall'INPS all'impresa**.
- ✓ L'INPS (o il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la sola CIGS) può autorizzare il **pagamento diretto**, in presenza di **serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa**, su espressa richiesta di questa.
- ✓ A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale

C) Fondi di Solidarietà

I fondi di solidarietà, disciplinati dagli articoli 26 e seguenti del D. lgs. n. 148/2015, come la cassa integrazione, forniscono **strumenti di sostegno al reddito** in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa dei lavoratori

dipendenti di aziende appartenenti a settori non coperti dai trattamenti di CIGO e CIGS.

Alcuni fondi, inoltre, erogano **prestazioni integrative** rispetto a quelle pubbliche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (prestazioni emergenziali), nonché, in presenza di determinati requisiti, assegni straordinari a favore di lavoratori coinvolti in processi di agevolazione all'esodo fino alla maturazione del diritto alla pensione.

Il sistema dei Fondi di Solidarietà si distingue in tre categorie:

1) Fondi di Solidarietà bilaterali (art. 26 d.lgs. 148/2015)

- ✓ Sono fondi istituiti presso l'INPS sulla base di accordi e contratti collettivi,
- ✓ Sono **obbligatori** per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO e CIGS per **tutti** i datori di lavoro che occupano **più di 5 dipendenti** (compresi gli apprendisti),
- ✓ Garantiscono la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, **per le medesime causali previste per l'integrazione salariale ordinaria e straordinaria**,
- ✓ Ulteriori finalità:

- a) assicurare ai lavoratori **prestazioni integrative** in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero prestazioni integrative rispetto a trattamenti di integrazione salariale;
- b) prevedere un **assegno straordinario** per il sostegno al reddito 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.

2) Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (art. 27 d.lgs. 148/2015)

- ✓ In alternativa ai fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 e per le medesime finalità,
- ✓ Per le imprese dei settori dell'[artigianato](#) e della [somministrazione di lavoro](#),
- ✓ Finanziamento ripartito fra datore di lavoro e lavoratore,
- ✓ Assicurano almeno una delle seguenti prestazioni:
 - a) un assegno di durata e misura **pari all'assegno ordinario**;
 - b) **l'assegno di solidarietà**, eventualmente limitandone il periodo massimo previsto, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio.

3) Fondo di integrazione salariale o FIS (Ex fondo di solidarietà residuale) (artt. 28-29 d.lgs. 148/2015)

- ✓ Sostituisce il Fondo residuale, del quale eredita la gestione (**gestione INPS**),
- ✓ È l'unico modello di Fondo di solidarietà **obbligatorio** per legge che **prescinde da un accordo delle parti sociali** rappresentative,
- ✓ Per i datori di lavoro appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali:
 - i. Che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO o CIGS e
 - ii. Che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi, e
 - iii. Che occupano mediamente **più di 5 dipendenti** (compresi gli apprendisti),
- ✓ Finanziato con i contributi dei datori di lavoro appartenenti al fondo e dei lavoratori da questi occupati,
- ✓ Garantisce interventi a sostegno del reddito nei confronti dei lavoratori la cui attività lavorativa è sospesa o ridotta in relazione alle **causali previste in materia di CIGO** (a eccezione delle intemperie stagionali) o **CIGS** (a eccezione del contratto di solidarietà) ovvero ridotta al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale (circolare 9 settembre 2016, n. 176).
- ✓ Eroga **l'assegno di solidarietà**, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano

- mediamente **più di 5 dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro.
- ✓ Erogare, inoltre, **l'assegno ordinario** in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o delle riduzioni di orario di lavoro.
 - ✓ Sono destinatari delle prestazioni del Fondo **i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti** con contratto di lavoro professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, con **un'anzianità di almeno 90 giorni** di effettivo lavoro.
 - ✓ Alle prestazioni erogate dal fondo si provvede **nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo** e, comunque, in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Rispetto al Fondo residuale (per il quale l'INPS aveva predisposto una tabella che elencava i settori interessati), con il FIS l'ambito di applicazione è stato esteso a **tutti i datori di lavoro** con forza aziendale compresa tra più di 5 e 15 dipendenti. La nuova tabella allegata alla circolare INPS n. 176/2016, ha, quindi, natura non esaustiva ma meramente indicativa dei **datori di lavoro rientranti nella disciplina del FIS** (identificati in base alle aliquote contributive). Tra le novità, per il settore terziario, sono da includersi nell'applicazione del FIS anche le aziende classificate come **imprese appaltatrici di servizi di mensa, di vigilanza e appaltatrici di servizi di pulizia.**

Assegno ordinario

L'assegno ordinario, erogato dai Fondi bilaterali di solidarietà e dal Fondo di integrazione salariale (FIS, ex Fondo residuale) al pari degli altri trattamenti di integrazione salariale, si pone come uno strumento primario per la **salvaguardia dei livelli occupazionali** dell'azienda volto al recupero dei livelli produttivi della stessa. Stante l'identità di *ratio*, come norma di chiusura, il legislatore ha stabilito all'art. 30, c. 1, l'applicabilità all'assegno ordinario, nei limiti della compatibilità, della **normativa in materia di CIGO.**

L'assegno ordinario è garantito, quale ulteriore prestazione, per eventi di sospensione o riduzione di attività lavorativa, in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**, in relazione alle

causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di **integrazioni salariali ordinarie** (ad eccezione delle intemperie stagionali) o **straordinarie** (ad eccezione del contratto di solidarietà).

L'intervento, dunque, è finalizzato a supportare sia ipotesi di crisi aziendali contingenti e di breve durata, sia ipotesi di crisi aziendali prolungate nel tempo e legate ad un ridimensionamento produttivo, ovvero per evitare in tutto o in parte la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale.

L'art. 30, c. 1, stabilisce la misura della prestazione in un **importo almeno pari all'integrazione salariale**. Pertanto, fermo restando il limite minimo, il legislatore rimette alla volontà delle parti la quantificazione dell'importo della prestazione.

I Fondi di solidarietà stabiliscono la **durata massima** della prestazione, purché non inferiore, nel minimo, a 13 settimane, e non superiore, nel massimo, alle durate previste, a seconda della causale invocata, in materia di cassa integrazione.

Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali suelencate, è corrisposto fino ad un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

Anche in materia di **contributo addizionale**, il legislatore, rinvia alla volontà delle parti per la determinazione della percentuale dovuta dai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei singoli Fondi, stabilendo una misura minima (pari all'1.5%). Per i Fondi di integrazione salariale, diversamente, il comma 8

dell'articolo 29 stabilisce la misura della contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo della prestazione dell'assegno ordinario pari al 4% della retribuzione persa.

La **domanda** di assegno ordinario erogato dai fondi di cui agli articoli 26 e 28 deve essere inoltrata all'INPS non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il **termine di 15 giorni** dall'inizio della stessa. Si tratta di termini ordinatori, il cui mancato rispetto non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, rispettivamente, l'irricevibilità della stessa o uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

Il **pagamento** dell'assegno ordinario è effettuato **di norma direttamente dal datore di lavoro** ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e dallo stesso posto a conguaglio. Il **pagamento diretto da parte dell'INPS** al lavoratore avente diritto, è ammesso, come per la cassa integrazione, solo ed esclusivamente nell'eventualità di **serie e documentate difficoltà finanziarie** dell'impresa, su espressa richiesta di questa. In materia si applica la disciplina della Cassa integrazione guadagni ordinaria.

Assegno di solidarietà

A norma dell'art. 31, del D.Lgs. 148/2015, l'assegno di solidarietà è una prestazione garantita a seguito di **un accordo collettivo aziendale**, stipulato tra i datori di lavoro e le

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che stabilisca una riduzione di orario al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo di cui all'art. 24 della l. 223/91, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di CIGO.

L'assegno di solidarietà copre solo **le imprese con più di 5 e fino a 15 dipendenti** e che non rientrano nel campo delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie né dei fondi di solidarietà bilaterali.

L'assegno di solidarietà può essere concesso per un **periodo massimo di 12 mesi** in un biennio mobile. In ogni caso la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro sette giorni dalla data di conclusione di questo.

D) Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (ciqd)

Quando il **D. lgs. n. 148/2015** ha introdotto la riforma della disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria e di fondi di solidarietà (e relativi assegno ordinario e assegno di solidarietà), il **D.M. n. 83473 del 01 agosto 2014**, già disciplinava il sistema degli **ammortizzatori sociali in deroga**, sia in costanza che in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

La disciplina della Cassa integrazione in deroga ha la funzione di estendere gli strumenti esistenti di tutela del reddito ai lavoratori che in base alla normativa “ordinaria” ne sarebbero esclusi:

- ✓ perché esclusi ab origine da questa tutela, oppure
- ✓ perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie.

Le due discipline, quindi, non si sovrappongono tra loro, ma sono complementari in quanto **gli ammortizzatori in deroga intervengono nei casi non previsti dalla riforma del sistema della cassa integrazione o dei fondi** di cui al d.lgs. n. 148 del

2015, sopra esaminato, allo scopo di fornire tutela a quei lavoratori che altrimenti ne sarebbero privi.

Secondo quanto stabilito dall'art.2 del D.M. n. 83473/2014, per l'applicazione del trattamento di integrazione salariale in deroga, la sospensione o riduzione del lavoro deve avere una delle seguenti **causali**:

- i. Situazioni aziendali dovute ad **eventi transitori e non imputabili** all'imprenditore o ai lavoratori;
- ii. Situazioni aziendali determinate da **situazioni temporanee di mercato**;
- iii. **Crisi aziendali**;
- iv. **Ristrutturazione o riorganizzazione**.

La circolare ministeriale n.19 dell'11 settembre 2014 ha chiarito, inoltre, che, con riferimento alla sussistenza delle causali, si applicano, ove compatibili, le norme relative alle prestazioni di CIGO e CIGS.

Con gli **accordi quadro, stipulati in sede regionale**, sono individuate le priorità di intervento in sede territoriale, nel rispetto del limite delle risorse assegnate dal bilancio dello Stato. Benché la CIGD sia finanziata dallo Stato, essa è **gestita dalle regioni**, con conseguenti **difformità nell'ambito di applicazione**, nell'entità dei benefici e nella tempestività degli interventi.

Le imprese che intendono accedere alla CIGD devono avviare la **procedura di consultazione sindacale** ai sensi dell'art. 5 della L. 164/1975 comunicando alla RSU o RSA aziendale, ovvero, in

manca, ai sindacati provinciali di categoria, la durata presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in CIGD.

La procedura di consultazione sindacale deve concludersi con la sottoscrizione del verbale di **esame congiunto** (sia in caso di accordo che in caso di mancato accordo) obbligatoriamente prima dell'inizio del periodo di CIGD, pertanto le domande prive di verbale di esame congiunto o con verbale di esame congiunto sottoscritto successivamente alla data di inizio del periodo di CIG non verranno accolte.

La durata massima dei trattamenti di CIGG varia annualmente, in quanto è stata più volte prorogata a partire dal D.I. n. 83473. In ogni caso, i periodi di CIG in deroga non devono essere computati ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi nel quinquennio previsto per la CIGS.

Settori destinatari di CIGD

L'art.4 del D.I. n. 83473 individua i lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga e precisa che in nessun caso possano essere concessi in favore di lavoratori per i quali ricorrono condizioni di accesso ad analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente.

Quindi, i lavoratori dipendenti di **imprese soggette alla disciplina in materia di CIGO e CIGS** devono essere ammessi in

via prioritaria ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria, ove ne sussistano le condizioni di accesso.

Invece, le aziende soggette alla normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS) o dei Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi, invece (v. Circolari Inps n. 22 e 56 del 2016), possono **scegliere** di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga, nei limiti previsti dalla normativa sopra richiamata, o alle prestazioni previste dal Fondo di appartenenza. L'azienda non può presentare domande di CIGD e domande per trattamenti garantiti dai suddetti Fondi aventi ad oggetto **periodi coincidenti**, anche se solo parzialmente.

Per beneficiare dei trattamenti di CIGD, l'impresa deve comunque aver **preventivamente esaurito gli strumenti ordinari di flessibilità** (ferie residue e maturate, permessi, banca ore, ecc...). Si ritiene che tra gli strumenti ordinari di flessibilità si inseriscono anche gli istituti di fonte contrattuale.

Resta comunque fermo che, anche in tale ipotesi possono accedere agli ammortizzatori in deroga solamente le aziende che rientrano nel campo di applicazione del citato D.I. n.83473 del 2014 secondo le modalità, i criteri e limiti dallo stesso previsti.

Regole di applicazione CIGD:

- ✓ L'integrazione salariale può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di **almeno 12 mesi** alla data di inizio del periodo di riferimento.
- ✓ Può essere richiesta da imprese ex art. 2082 del codice civile, dai piccoli imprenditori (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) di cui all'articolo 2083 del codice civile e dalle cooperative sociali (con riferimento ai lavoratori subordinati).
- ✓ La **domanda** è presentata all'INPS e/o alla Regione entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.
- ✓ Se l'azienda ha unità produttive site in diverse Regioni, la stessa deve presentare apposita domanda al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione.
- ✓ Alla domanda deve essere allegato **il verbale di accordo sindacale e l'elenco dei lavoratori** interessati.
- ✓ Il trattamento viene concesso dalla Regione o Provincia Autonoma con Determina, se la richiesta d'intervento proviene da Unità Produttive site in un'unica Regione o Provincia Autonoma (sulla base di risorse che lo Stato mette a disposizione di ciascun Ente territoriale).
- ✓ Il trattamento vien concesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con Decreto, se la richiesta proviene

da aziende cd. “plurilocalizzate” aventi Unità produttive dislocate sull’intero territorio nazionale.

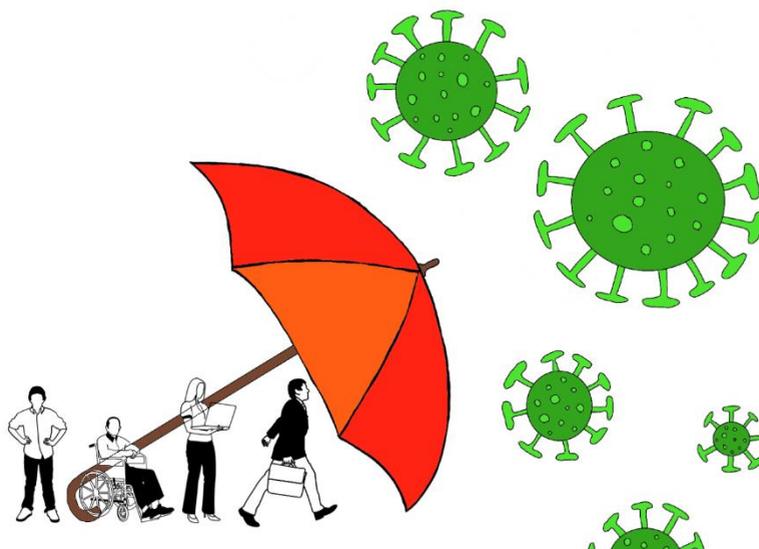
- ✓ **Il pagamento è normalmente effettuato dall’azienda**, che può chiedere il **rimborso o il conguaglio** all’INPS.
- ✓ L’azienda può chiedere, in casi eccezionali, il **pagamento diretto** da parte dell’INPS al lavoratore.
- ✓ **L’indennità è pari all’80% della retribuzione**, per le ore di lavoro non prestate, comunque non oltre le 40 ore settimanali, entro il **massimale mensile** stabilito ogni anno dall’INPS (V. sopra disciplina CIGO).
- ✓ Decade dal diritto alla prestazione il lavoratore in CIG in deroga che svolge contemporaneamente attività retribuita senza averne dato preventiva comunicazione alla Struttura Inps territorialmente competente.
- ✓ Il rimborso delle **quote di TFR** maturate durante il periodo “ininterrotto” di sospensione dal lavoro sono a carico del datore di lavoro.
- ✓ Alla CIGD si applica anche l’articolo 5 del D. Lgs n.148 del 2015 che disciplina il **contributo addizionale** a carico delle imprese.

Le principali differenze tra il sistema di cassa ordinario e quello in deroga sono:

- a) **L'anzianità lavorativa** richiesta (**12 mesi** per la CIGD e **90 giorni** per CIGO e CIGS)
- b) Il termine di presentazione delle **domande** (**20 giorni** per la CIGD e **15 giorni** per la CIGO che decorrono dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro e **7 giorni** per la CIGS che decorrono dalla data di conclusione della procedura di consultazione/stipula dell'accordo aziendale)
- c) La qualifica degli **apprendisti** (che devono essere **titolari di contratto professionalizzante** per l'intervento di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, ma non per l'applicazione della CIGD).

Parte II.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI A CAUSALE COVID-19



Per far fronte all'emergenza da Covid-19, piuttosto di introdurre strumenti ad hoc, Governo e Parlamento **si sono serviti del sistema degli ammortizzatori sociali già esistenti,** introducendo, con una lunga serie di interventi legislativi, un certo numero di **deroghe alla disciplina ordinaria** sopra esaminata. Tali interventi sono serviti, inoltre, per compensare

il **blocco dei licenziamenti per motivi economici** che ha accompagnato gli strumenti di integrazione salariale.

A tale scopo, Governo e Parlamento hanno messo in campo un volume di risorse senza precedenti: **oltre 140 miliardi di euro in termini di indebitamento netto** reperiti attraverso diversi scostamenti di bilancio (fonte MEF v. <https://www.mef.gov.it/focus/COVID-19.-Tutte-le-misure-a-sostegno-della-sanita-e-delleconomia/> 8.4.2021).

Qui di seguito, vengono elencati, in ordine cronologico, i principali interventi legislativi in tema di ammortizzatori sociali (cassa integrazione, assegno FIS, indennità, congedo parentale, etc...) che verranno esaminati, nel prosieguo, in un'ottica d'insieme.

Il primo intervento risale al 2 marzo 2020, una decina di giorni dopo il primo caso di COVID-19 scoperto a Codogno, quando è stato pubblicato il **D.L. n. 9/2020**, recante *“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

<u>D.L. n. 9</u> 2 marzo 2020	Introduce misure speciali a causale Emergenza COVID a sostegno delle imprese e dei lavoratori situati nelle c.d. “zone rossa” per massimo <u>13 settimane</u> .
<u>D.L. n. 18</u> 17 marzo 2020	Riconferma le misure di CIG previste dal D.L. n. 9/2020 per

<p>(cd. Decreto cura-Italia)</p>	<p>tutto il territorio nazionale (per altre <u>9 settimane</u> entro il 31 agosto; 13 settimane per le regioni Lombardia, Emilia Romagna e Veneto).</p>
<p><u>D.L. n. 23</u> 8 aprile 2020 (cd. Decreto Liquidità)</p>	<p>Le misure adottate prevedono garanzie da parte dello Stato per 200 miliardi, concesse attraverso Sace in favore di banche che effettuino finanziamenti alle imprese di ogni dimensione. Viene disposto un ulteriore potenziamento del Fondo di Garanzia per le Pmi. Il decreto potenzia anche il sostegno pubblico all'esportazione.</p>
<p><u>D.L. n. 34</u> 19 maggio 2020 (cd. Decreto Rilancio)</p>	<p>Introduce nuove misure, come il Reddito di Emergenza e il fondo nuove competenze, oltre ad estendere quelle già esistenti come la CIGD (per altre <u>9 + 5 settimane 5 settimane</u> entro il 31 agosto 2020 + ulteriori <u>4 settimane</u> dal 1° settembre entro il 31 ottobre 2020), le indennità, il</p>

	bonus baby-sitting e il congedo parentale.
<u>D.L. n. 52</u> 16 giugno 2020	Proroga la CIG di <u>ulteriori 4 settimane</u> , anche antecedenti al 1° settembre 2020, ferma restando la <u>durata massima complessiva di 18 settimane</u> .
<u>D. Interministeriale, n. 12</u> 13 luglio 2020	In attuazione dell'articolo 44 del D.L. n. 18/2020, introduce una indennità anche per i lavoratori dipendenti a tempo determinato (non stagionali) nel settore del turismo e degli stabilimenti termali.
<u>D.L. n. 104</u> 14 agosto 2020 (cd. Decreto Agosto)	Proroga i trattamenti di CIG (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, per max 9 + 9 settimane. Prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di CIG. Introduce le cd. indennità omnicomprensive.

Per frenare l'aumento dei contagi causato dalla **seconda ondata** dell'epidemia da Covid-19 che ha colpito tutta l'Europa, il Governo ha messo in atto nuove azioni di contenimento sanitario. Allo stesso tempo, sono stati adottati i quattro **cd. decreti ristori** che hanno previsto ulteriori misure di sostegno ai settori produttivi più colpiti dai contraccolpi economici e sociali derivanti dall'epidemia, con contributi a fondo perduto, sospensione di imposte, 6 nuove settimane di cassa integrazione e 2 ulteriori mesi di Reddito di emergenza.

<p>D.P.C.M. 24 ottobre 2020</p>	<p>Introduce le prime "chiusure" autunnali.</p>
<p><u>D.L. n. 137</u> 28 ottobre 2020 cd. Decreto Ristori</p>	<p>Introduce le cd. indennità omnicomprensive. Introduce ulteriori 6 settimane di CIGO, CIGD e di ASO tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.</p> <p>Estende l'esonero contributivo alternativo alla cassa integrazione per ulteriori 4 settimane fruibili entro il 31 gennaio 2021.</p>
<p><u>D.L. n. 149</u> 9 novembre 2020 cd. Ristori-bis</p>	<p>Modifica il D.L. n. 137/2020; contiene il D.P.C.M. 3 novembre 2020 e il D.P.C.M. 3 dicembre 2020 che dispongono la chiusura o</p>

	limitazione delle attività' economiche e produttive.
<u>D.L. n. 154</u> 23 novembre 2020 cd. Ristori-ter	Rifinanzia le misure a sostegno delle imprese dei settori più direttamente interessati dalle misure restrittive, adottate con i DPCM del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.
<u>D.L. n. 157</u> 30 novembre 2020 cd. Ristori-quater	Rimodula le cd. indennità omnicomprensive.
D.M. del 15 dicembre 2020 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali	Ridetermina le modalità di accesso al trattamento di CIGS per crisi aziendale
<u>L. n. 178</u> 30 dicembre 2020 cd. Legge di bilancio 2021	Concede ulteriori 12 settimane di ammortizzatori sociali. Introduce ulteriori 8 settimane di esonero contributivo alternativo da fruire entro il 31 marzo 2021. Proroga la concessione della CIGS per crisi aziendale in deroga ai limiti generali di durata vigenti.

La situazione epidemiologica con cui ha avuto **inizio il 2021**, con un significativo aumento nel numero di infezioni, collegato anche con **la circolazione di varianti del virus Covid-19** più

contagiose, ha imposto l'adozione di ulteriori misure restrittive, finalizzate a contenerne la diffusione. Queste ulteriori azioni di contenimento hanno richiesto un nuovo intervento del Governo al fine di mitigarne le ripercussioni economiche e sociali su cittadini, famiglie e imprese e di rafforzare le misure di prevenzione in campo sanitario.

<p><u>D.L. n. 41</u> 22 marzo 2021 cd. D.L. Sostegni</p>	<p>Elimina il riferimento ai codici ATECO delle imprese beneficiarie dei sostegni economici, innalza a 10 milioni di euro la soglia massima di fatturato dei soggetti beneficiari.</p> <p>Prevede uno stanziamento dedicato al settore della montagna.</p> <p>La CIG ordinaria viene prorogata al 30 giugno 2021; l'assegno ordinario e la CIGD sono prorogati fino al 31 dicembre 2021.</p> <p>Il blocco delle procedure di licenziamento è prorogato al 30 giugno 2021 per le imprese che beneficiano della CIGO, mentre per quelle che beneficiano della CIGD copre l'intero periodo di fruizione.</p> <p>Viene riconosciuta un'indennità di 2400 euro ai lavoratori già</p>
---	---

	beneficiari delle misure di sostegno previste dai D.L. Ristori e dal D.L. Agosto.
--	---

A) CIGO e Assegno Ordinario a causale “emergenza covid-19”

Secondo l'art. 19 del D.L. 18/2020 (cd. Decreto Cura-Italia), i datori di lavoro che nell'anno 2020 hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa [per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19](#), possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) o di accesso all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS) con causale emergenza COVID-19.

In un primo tempo, [il D.L. n. 9/2020](#), aveva previsto la concessione delle integrazioni salariali ordinarie e degli assegni ordinari a favore delle sole imprese situate nelle **aree cd. rosse** per una durata massima di **13 settimane** e nelle **aree cd. gialle** per una durata massima di **4 settimane**. A seguito della chiusura di tutte le attività economiche disposta durante il cd. primo *lock-down*, l'articolo 19 del [D.L. n. 18/2020](#) ha esteso tali misure a **tutto il territorio nazionale** per una durata massima di **9 settimane** (22 settimane complessive per le zone rosse e 13 settimane complessive per le zone gialle) **dal 23 febbraio 2020 e non oltre il 31 agosto 2020**.

Alla luce delle novità introdotte dal successivo **D.L. n. 34/2020**, che ha esteso il periodo di CIGO a causale COVID-19 per ulteriori **5 settimane** nel medesimo periodo, il **D.L. n. 52/2020** ha concesso alle aziende che hanno interamente fruito del trattamento di CIGO o di assegno ordinario per l'intero periodo massimo di 14 settimane (9+5), ulteriori **4 settimane** anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020, per un totale di 18 settimane complessive.

In seguito, il **D.L. 104/2020** (cd. Decreto Agosto) ha previsto un ulteriore un periodo di trattamenti di CIGO e assegno ordinario pari a **18 settimane** complessive (**9 + 9**) da collocarsi nell'arco temporale **dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020**. I periodi di integrazione già autorizzati e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 vengono imputati alle prime 9 settimane (cd. regola dell'assorbimento). Possono, comunque, accedere alle nuove settimane di integrazione salariale anche i datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale COVID-19.

Il D.L. 104/2020 ha introdotto un'altra novità in tema di concessione dei trattamenti di integrazione salariale. Infatti, l'art. 1, non solamente azzerava il conteggio delle settimane riferite alla pregressa disciplina (D.L. 18/2020 e successive modifiche), ma, contestualmente, prevede che si possa beneficiare delle seconde 9 settimane indipendentemente dall'eventuale completamento delle prime 9 settimane, e, quindi, anche laddove le stesse non siano state effettivamente fruito per intero.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica, per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane è, invece, necessario indicare, con un'autocertificazione, la **riduzione del fatturato** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019 (**nuova causale denominata "COVID 19 con fatturato"**).

Il **D.L. n. 137/2020** (Decreto Ristori) ha, quindi, ulteriormente prorogato i trattamenti di CIGO e assegno ordinario per una durata massima di **6 settimane** per periodi decorrenti **dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021**. Le 6 settimane di trattamenti sono destinate ai datori di lavoro che abbiano già interamente usufruito del secondo periodo di 9 settimane di cui al D.L. n. 104/2020, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai D.P.C.M. 24 ottobre 2020, 3 novembre 2020 e 3 dicembre 2020 allegati al **D.L. n. 149/2020** che ha nuovamente disposto la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive (cd. secondo lock-down).

Il Decreto Ristori ha confermato la cd. **regola dell'assorbimento** per la cui i periodi di integrazione già autorizzati ai sensi del D.L. n. 104/2020 se collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati alle 6 settimane del nuovo periodo di trattamenti.

Con i commi da 299 a 305 dell'articolo 1, la **Legge di bilancio 2021** (**L. n. 178/2020**) ha introdotto un ulteriore periodo di

trattamenti di CIGO e di assegno ordinario, che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali fino al 31 dicembre 2020.

In particolare, il comma 300 della Legge di bilancio 2021, ha previsto l'ulteriore concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, per una durata massima di **12 settimane**.

La nuova disciplina, però, **per la prima volta**, differenzia l'arco temporale in cui è possibile collocare i diversi trattamenti nel seguente modo:

- nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021** per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
- nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, che verranno esaminati in seguito.

Anche per queste ulteriori 12 settimane il Legislatore ripropone il meccanismo di assorbimento di eventuali settimane già richieste ai sensi del D.L. n. 137/2020 (Decreto Ristori) e collocate, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021.

Il legislatore, inoltre, ha confermato l'indirizzo già assunto con il D.L. n. 104/2020, per cui l'utilizzo del periodo massimo di trattamenti previsto (12 settimane) è possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza in alcun modo tenere conto del dato relativo al fruito.

Il cd. **D.L. Sostegni** (D.L. n. 41/2021) è nuovamente intervenuto sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica prorogando anche il **blocco delle procedure di licenziamento**.

In particolare, l'articolo 8 del D.L. n. 41/2021 ha introdotto un ulteriore periodo di **13 settimane** di CIGO, nel periodo **dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021**. Le suddette 13 settimane si aggiungono alle prime 12 previste dalla legge di bilancio 2021, che si collocano nel primo trimestre dell'anno in corso.

Conseguentemente, **in caso di ricorso alla CIGO**, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione **25 settimane dal 1° gennaio al 30 giugno 2021**: 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021; ulteriori 13 settimane dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Per quanto riguarda, invece, **l'assegno ordinario FIS**, nel periodo **dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021**, sono previste un massimo di **28 settimane complessive**. Conseguentemente, i datori di lavoro di cui trattasi hanno complessivamente a disposizione **40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021**.

Lavoratori destinatari dei trattamenti di CIGO e assegno ordinario a causale COVID-19

La CIGO a causale COVID-19 si applica alle medesime imprese che ne hanno diritto ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 148 del 2015, sopra esaminato, e, quindi, principalmente, alle imprese dell'industria e delle costruzioni.

Diversamente, possono richiedere l'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale (FIS) i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti che non rientrano nell'ambito di applicazione di CIGO e CIGS né dei fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi (art. 19, comma, D.L. 18/2020). Normalmente, tali imprese beneficerebbero dell'assegno ordinario solo se occupano + di 15 dipendenti e solo per alcune causali (vedi sopra).

Diversamente, i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti potranno accedere alla cassa integrazione in deroga, secondo le modalità illustrate ai successivi paragrafi.

Possono, inoltre, presentare domanda di **assegno ordinario**, anche i datori di lavoro iscritti al FIS che hanno in corso un assegno di solidarietà alla data di entrata in vigore della normativa emergenziale di riferimento (23 febbraio 2020 per il D.L. 18/2020, o 13 luglio 2020 ai sensi del D.L. 104/2020, e così via). La concessione del trattamento di assegno ordinario, che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso, può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro. Per

questa specifica prestazione, la durata complessiva del trattamento non può essere superiore a quanto previsto per le altre forme di trattamenti salariali con causale COVID-19.

Le disposizioni in materia di CIGO e assegno ordinario FIS con causale Covid-19 si applicano anche ai fondi di solidarietà alternativi e, in particolare, al Fondo Solidarietà Bilaterale **Artigianato** e al Fondo Solidarietà Bilaterale **per i lavoratori in somministrazione**. Per garantire l'erogazione di un assegno ordinario a carico dei Fondi di solidarietà bilaterale dell'Artigianato e dei lavoratori in somministrazione (fondi non gestiti dall'INPS e normalmente tenuti al rispetto del principio della parità di bilancio), sono stati previsti vari stanziamenti a **carico del bilancio statale** ed a favore dei fondi medesimi.

Tra le **novità apportate dal D.L. n. 34/2020**, si evidenzia la modifica dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 in materia di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** (comma 1-bis). La nuova disposizione prevede che il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo possa (in deroga all'art. 18, comma 10, della L. n. 300 del 1970), **revocare in ogni tempo il recesso, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale**, di cui agli articoli da 19 a 22 (relativi alla CIGO, assegno ordinario e CIGD), a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende

ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Regole comuni di applicazione di CIGO e assegno ordinario a causale COVID-19

Il D.L. 9/2020 e il D.L. n. 18/2020 hanno stabilito che alle domande di CIGO e assegno ordinario con causale “Emergenza COVID-19” non si applicano (in deroga al D.lgs n. 148/2015):

- ✓ il pagamento del **contributo addizionale** (con l’eccezione di quanto previsto dal D.L. 104/2020, e successive modifiche¹);
- ✓ il **limite delle 52 settimane nel biennio** per i trattamenti di CIGO e assegno ordinario dei Fondi di solidarietà di cui all’articolo 26 del D. lgs n. 148/2015 **o delle 26 settimane nel biennio** per l’assegno ordinario FIS;
- ✓ il **limite di 24 mesi** nel quinquennio previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, dall’articolo 4 del D. lgs n. 148/2015, e di **1/3 delle ore lavorabili** di cui all’articolo 12, c. 5, del D. lgs. N. 148/2015;

¹ Il D.L. 104/2020, all’art. 1 ha introdotto, in presenza di determinati presupposti, il pagamento di un **contributo addizionale** a carico delle imprese che presentano domanda per l’ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale ivi previsto e che hanno avuto una riduzione di fatturato inferiore al 20%. Tale disposizione è stata confermata dal D.L. n. 137/2020. Al contrario, la **legge di bilancio 2021** ha nuovamente revocato l’obbligo del versamento del contributo addizionale.

- ✓ il requisito **dell'anzianità di 90 giorni** di effettivo lavoro (il lavoratore deve risultare in servizio alla data di entrata in vigore del relativo decreto-legge di concessione del trattamento);
- ✓ il **tetto aziendale per l'assegno ordinario Fis** (che, in base all'articolo 29, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015 è determinato in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso).

Conseguentemente, possono richiedere i trattamenti di CIGO e di ASO, di cui all'articolo 1 del decreto-legge in parola, anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di durata massima complessiva di cui sopra.

D'altro lato, i periodi autorizzati con causale "COVID-19 nazionale" sono neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO e di assegno ordinario. È, infatti, sempre possibile accedere alle **integrazioni salariali previste dalla normativa generale**, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza, ovviamente **per periodi diversi da quelli per i quali sono stati chiesti i trattamenti di cui al D.L. 18/2020 o al D.L. 104/2020 e per causali diverse dall'emergenza covid-19**. Per esempio, è possibile accedere alle integrazioni salariali ordinarie per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile

all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Alle domande in questione si applicano i limiti di fruizione secondo le regole che disciplinano l'integrazione salariale ordinaria sopra esaminate.

Sono, inoltre, state introdotte le seguenti ulteriori [deroghe alla disciplina generale](#):

- ✓ Le domande con causale Covid-19 nazionale devono essere inviate, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.
- ✓ **L'istruttoria delle domande è semplificata** rispetto a quella ordinaria. Le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.
- ✓ Le aziende che trasmettono le domande sono dispensate dall'osservanza dell'art. 14 del D. lgs n. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall'art. 15, c. 2, e 30, c. 2, del medesimo D. lgs. per l'assegno ordinario, **fermi restando l'informazione, la consultazione sindacale e l'esame congiunto**, che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

- ✓ Con riguardo, invece, ai **Fondi di solidarietà**, le aziende dovranno continuare a riferirsi ai singoli decreti interministeriali che istituiscono e disciplinano i relativi Fondi e che espressamente subordinano l'accesso all'assegno ordinario al **preventivo espletamento delle procedure sindacali**, con obbligo di accordo aziendale. Tuttavia, l'accordo potrà essere comunicato anche in data successiva alla presentazione della domanda, purché lo stesso pervenga all'Istituto in tempo utile a consentire l'autorizzazione della prestazione.
- ✓ Durante il periodo di percezione **dell'assegno ordinario FIS limitatamente alla causale "COVID-19"**, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli **assegni al nucleo familiare** (cfr. la circolare INPS n. 88/2020).
- ✓ La presenza di **ferie pregresse non è ostativa** all'accoglimento dell'istanza di CIGO o assegno ordinario.
- ✓ Durante i periodi di integrazione salariale, **le quote di TFR maturate** dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

Modalità di pagamento di CIGO e di assegno ordinario a causale COVID-19

Il **D.L. 18/2020** non ha modificato le modalità di pagamento della CIGO, rispetto alla disciplina ordinaria, prevedendo, tuttavia, la possibilità per l'azienda di **chiedere il pagamento diretto** da parte dell'INPS al lavoratore (con eventuale assegno

familiare) **senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.**

Anche per il **pagamento dell'assegno ordinario Fis**, sopra i 15 dipendenti, è rimasta inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni, così come, in via di eccezione, di richiedere il pagamento diretto dell'INPS (anche qui **senza obbligo di provare le difficoltà finanziarie dell'impresa**); per le aziende con dimensione aziendale superiore ai 5 e **fino ai 15 dipendenti**, il D.L. n. 18/2020 ha previsto il **pagamento diretto** da parte dell'INPS.

Il decreto Rilancio (**D.L. n. 34/2020**), modificando il decreto Cura Italia (D.L. 18/2020, art. 22 *quater* e *quinquies*), ha introdotto la possibilità di chiedere **l'anticipazione del pagamento diretto nella misura del 40% delle ore autorizzate** limitatamente alle domande di CIGO di assegno ordinario (nonché alle domande di CIGD, che verranno esaminate in seguito) presentate **dal 18 giugno 2020**.

Attraverso l'anticipazione del pagamento delle integrazioni salariali (CIGO, assegno ordinario, CIGD), il legislatore ha inteso affermare **un principio di carattere generale** finalizzato a favorire una rapida **disponibilità di risorse finanziarie** ai lavoratori aventi diritto alle predette prestazioni (circolare INPS n. 78 del 27.6.2020).

Nel caso in cui il datore di lavoro richieda il pagamento diretto da parte dell'Inps, l'opzione dell'anticipazione del 40% sarà **automaticamente impostata sul "SI"** (ove si ritenesse di non

voler accedere al beneficio dell'anticipazione, deve essere espressamente indicata l'opzione di rinuncia).

La presentazione delle domande di CIGO e di ASO a pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40% deve avvenire nel **termine breve di 15 giorni** dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. **L'INPS autorizza le richieste di anticipazione e dispone il pagamento dell'anticipo** nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse.

Successivamente, entro la fine del mese successivo al periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dalla concessione del trattamento, il datore di lavoro deve inviare all'INPS, **tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale**. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente e, conseguentemente, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo verranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

Il **calcolo dell'anticipazione** viene elaborato in base al seguente algoritmo:

*Massimale superiore/173 (che rappresentano le ore lavorabili medie in un mese) * 0,4 (40% previsto dalla norma) * numero di ore di prestazione richiesta.*

Il **massimale** da considerare ai fini dell'anticipo è: **1.199,72** lordi.

Il pagamento dell'anticipazione delle integrazioni salariali non comporta l'applicazione delle ritenute fiscali alla fonte, che, se dovute, saranno determinate solo in fase di liquidazione dell'integrazione salariale totale.

B) CIGO a causale emergenza covid-19 - sospensione CIGS

Sia il D.L. n. 9/2020 che il D.L. n. 18/2020 (art. 20), come successivamente modificati, hanno previsto **per le imprese che hanno in corso un trattamento di CIGS** (ad esempio, per contratto di solidarietà o per riorganizzazione) alla data del 23 febbraio 2020 (o alla data di entrata in vigore del relativo decreto-legge di concessione del trattamento a causale COVID-19) e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica, la possibilità di **richiedere il trattamento di CIGO a causale COVID-19 a condizione che**

rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria (cfr. art. 10 del D.lgs n. 148/15). Le aziende che, invece, per settore di appartenenza, non rientrano nel campo di applicazione della CIGO, possono presentare domanda di CIGD (v. sotto).

Nello specifico, la concessione del trattamento di CIGO è **subordinata alla sospensione** degli effetti della concessione della CIGS precedentemente autorizzata. Il decreto ministeriale che dispone la sospensione della CIGS indica la data di decorrenza di detta sospensione, corrispondente al numero di settimane di CIGO che l'azienda ha chiesto, e la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale del trattamento CIGS.

La domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata con causale **“COVID-19 nazionale – sospensione CIGS”**. Il trattamento di CIGO per sospensione del programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica **ha la medesima durata prevista dai vari decreti ministeriali di concessione di CIGO a causale Covid-19.**

A tale proposito, da ultimo, il **D.L. Sostegni** (D.L. n. 41/2021) ha previsto che anche le imprese che **alla data del 23 marzo 2021** (data di entrata in vigore del decreto Sostegni) hanno in corso un trattamento di CIGS, che devono sospendere a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata

massima di 13 settimane, per periodi decorrenti dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.

C) Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e bilaterali alternativi a causale COVID-19

Con particolare riguardo ai **Fondi di solidarietà bilaterali** (di cui agli articoli 26 e 40 del D. lgs n. 148/2015, sopra esaminato), le domande di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" possono essere accolte **nei limiti dei tetti aziendali previsti** dai decreti interministeriali attuativi dei rispettivi Fondi ovvero **nei limiti delle risorse finanziarie stanziata a carico del bilancio statale**.

Anche per quanto riguarda i due **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi** oggi attivi (**lavoratori dell'artigianato e lavoratori somministrati**), i datori di lavoro possono presentare domanda di accesso **all'assegno ordinario con la causale "emergenza COVID-19"** direttamente presso i rispettivi Fondi bilaterali alternativi. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono **a carico del bilancio dello Stato**, trasferiti ai rispettivi Fondi.

È importante sottolineare che anche per queste categorie sarà possibile ricorrere esclusivamente all'ammortizzatore ordinario di appartenenza e non alla cassa integrazione in deroga.

In considerazione del carattere eccezionale della nuova causale "COVID-19", anche per i fondi bilaterali, come per la CIGO e

l'assegno ordinario FIS, sono state introdotte alcune deroghe alla disciplina ordinaria, sopra esaminata:

- ✓ l'istruttoria delle domande è semplificata, in quanto i datori di lavoro non devono provare la sussistenza dei requisiti della transitorietà e della non imputabilità dell'evento.
- ✓ È invece necessario, se previsto dal regolamento del fondo, il completamento delle procedure sindacali con obbligo di accordo aziendale. Tuttavia, è ritenuto valido anche un accordo stipulato in data successiva alla domanda.
- ✓ In merito alle modalità di pagamento della prestazione, oltre alla possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni, è prevista la possibilità di chiedere il pagamento diretto all'INPS senza l'obbligo di provare le difficoltà finanziarie dell'impresa.
- ✓ Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19 nazionale", è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

I trattamenti di assegno ordinario dei fondi bilaterali e bilaterali alternativi, a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica, hanno la medesima durata prevista dai vari decreti ministeriali per l'assegno ordinario FIS a causale Covid-19, sopra esaminato.

D) CIGD a causale COVID-19

L'art. 22, comma 1, del **D.L. 18/2020** ha stabilito che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, **le Regioni e le Province autonome interessate possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a *9 settimane*, **con riferimento ai 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 trovano applicazione le tutele già previste** dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

Le prestazioni di CIGD introdotte dal **D.L. 18/2020** sopracitato sono aggiuntive rispetto alle disposizioni precedentemente adottate dal **D.L. n. 9/2020** per i trattamenti in deroga previsti per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna (dove sono state istituite le prime cd. aree rosse e gialle). Per le aziende situate nei comuni delle c.d. **zone rosse**, il trattamento di CIGD ha avuto, quindi, una durata di **ulteriori 13 settimane** rispetto alle 9 settimane originariamente previste per la generalità dei datori di lavoro dal **D.L. 18/2020** (**22 settimane**)

complessive). Nelle regioni cd. **gialle**, il trattamento in deroga ha avuto una durata di **ulteriori 4 settimane** rispetto alle 9 previste per la generalità dei datori di lavoro (**13 settimane complessive**).

In seguito, l'articolo 70 del **D.L. n. 34/2020** ha modificato l'articolo 22 del D.L. n. 18/2020, estendendo il periodo di CIGD a causale COVID-19 per ulteriori **5 settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già autorizzato un periodo di nove settimane (per un totale di **14 settimane**).

Successivamente, il **D.L. n. 52/2020** ha concesso altre **4 settimane** di trattamenti per periodi decorrenti **dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020** (per una durata massima complessiva di **18 settimane**). I datori di lavoro che hanno interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre.

In seguito, il **D.L. 104/2020** ha ulteriormente esteso la concessione dei trattamenti di CIGD nel periodo ricompreso **tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020** per una durata massima di **9 settimane**, incrementate di ulteriori **9 settimane** (per un totale di **18 settimane**) esclusivamente per i datori di lavoro cui sono già state autorizzate le prime 9 settimane, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruito per intero. Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale, il datore di lavoro deve indicare, con

un'autocertificazione, la **riduzione del fatturato** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019 (**nuova causale denominata "COVID 19 con fatturato"**).

La nuova previsione normativa, inoltre, ha consentito l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (9 + 9 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 12 luglio 2020. Gli eventuali periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. n. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono da imputarsi, ove autorizzati, alle prime 9 settimane (cd. **regola dell'assorbimento**).

Successivamente, il D.L. 104/2020, all'art. 1, ha stabilito che, in presenza di determinati presupposti, sia dovuto un **contributo addizionale** a carico delle imprese che presentano domanda per l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale e che hanno avuto una riduzione di fatturato inferiore al 20% (i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% non sono tenuti al versamento del contributo addizionale). Tale previsione è stata confermata dal Decreto Ristori (D.L. 137/2020), ma non dalla Legge di Bilancio 2021 né dal D.L. Sostegni.

Il **D.L. n. 137/2020** (Decreto Ristori) ha ulteriormente esteso i trattamenti di CIGD per una durata massima di **6 settimane** per periodi decorrenti **dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021**". Le 6 settimane di trattamenti possono essere riconosciute ai datori di lavoro che abbiano già interamente usufruito del

secondo periodo di 9 settimane di cui al D.L. n. 104/2020, già esaminato, nonché ai **datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai D.P.C.M. 24 ottobre 2020, 3 novembre 2020 e 3 dicembre 2020** allegati al **D.L. n. 149/2020** che ha disposto la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive nel cd. secondo lock-down (e ciò anche senza aver richiesto un precedente trattamento di integrazione salariale).

Infine, il comma 300 della Legge di bilancio 2021, ha previsto l'ulteriore concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, per una durata massima di **12 settimane**, a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 31 dicembre 2020.

La nuova disciplina, però per la prima volta, differenzia l'arco temporale in cui è possibile collocare i diversi trattamenti nel seguente modo.

- nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021** per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
- nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021** per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

Anche per queste ulteriori 12 settimane il Legislatore ha riproposto il meccanismo di assorbimento di eventuali settimane già richieste ai sensi del D.L. n. 137/2020 (Decreto Ristori) e collocate, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021.

Il legislatore, inoltre, ha confermato l'indirizzo già assunto con il D.L. n. 104/2020, per cui l'utilizzo del periodo massimo di trattamenti previsto (12 settimane) è possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza in alcun modo tenere conto del dato relativo al fruito.

Alle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio (entro e non oltre il 30 giugno 2021), il **D.L. Sostegni** (D.L. n. 41/2020) ha aggiunto ulteriori **28 settimane** di trattamenti di CIGD richiedibili nel periodo dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

Lavoratori destinatari di CIGD a causale COVID-19

Potranno accedere alle prestazioni della CIGD con causale COVID-19 soltanto le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale "COVID-19 nazionale", **comprese le aziende con meno di 5 dipendenti.**

Al contrario, i datori di lavoro che hanno diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dai Fondi di cui all'articolo 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015), dovranno richiedere la prestazione con causale "COVID-19 nazionale" alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga.

Si ricorda che **hanno diritto alla CIGS** (secondo il D.lgs. n. 148/2015), tra l'altro, le aziende appaltatrici di servizi di pulizia, di ristorazione e le aziende della vigilanza sopra i 15 dipendenti

nonché le imprese del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti.

Possono, quindi, accedere al trattamento in deroga le seguenti categorie di lavoratori:

- ✓ i lavoratori con rapporto di **lavoro subordinato, anche a tempo determinato**, ad eccezione dei dirigenti,
- ✓ i **lavoratori intermittenti** occupati alla data del 23 febbraio 2020 nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti (v. circolare INPS n. 47/2020),
- ✓ i **lavoratori che siano alle dipendenze di imprese fallite**, benché sospesi,
- ✓ i lavoratori assunti con **contratto di apprendistato** per tutte e tre le tipologie previste dall'articolo 41, comma 2, del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81,
- ✓ i **lavoratori a domicilio** anche se occupati presso imprese artigiane rientranti nella disciplina del Fondo bilaterale alternativo (FSBA), in quanto esclusi dalle tutele del medesimo Fondo,
- ✓ i **giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti**, iscritti all'INPGI. Al riguardo, l'articolo 193 del decreto-legge n. 34/2020 ha regolamentato le modalità di trasferimento della contribuzione figurativa dall'INPS all'INPGI.

- ✓ i **lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti** (per un massimo di 9 settimane per la generalità dei lavoratori e 13 settimane nelle sole regioni Lombardia, Regione del Veneto ed Emilia-Romagna) con retribuzioni contrattuali lorde non superiori a complessivi 50.000 euro (retribuzione dichiarata dal datore di lavoro) nella stagione sportiva 2019-2020 (art. 22 comma 1 bis D.L. 18/2020).
- ✓ Sono, invece, **esclusi dall'applicazione** della misura in commento **i datori di lavoro domestico.**

La qualifica di **sportivo professionista** può essere prevista (art. 2 L. n. 91/1981) nell'ordinamento delle singole Federazioni sportive nazionali del CONI, con riferimento agli atleti, agli allenatori, ai direttori tecnico-sportivi e ai preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di continuità. Tali soggetti sono iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Attualmente, la qualifica di professionista è contemplata nell'ordinamento delle federazioni relative ai seguenti sport: calcio, ciclismo, golf e pallacanestro.

Regole di applicazione della CIGD a causale COVID-19

In analogia a quanto già previsto per le integrazioni salariali ordinarie con causale COVID-19, [alla disciplina della CIGD a causale COVID-19 non si applicano:](#)

- ✓ Il pagamento del contributo addizionale (salvo quanto previsto dall'art. 1 del D. lgs. 104/2020²),

² Il D.L. 104/2020, all'art. 1 ha introdotto, in presenza di determinati presupposti, il pagamento di un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda per l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale ivi previsto e che hanno avuto una riduzione di fatturato inferiore al 20%. Tale disposizione è stata confermata dal D.L. n. 137/2020 che ha stabilito che, in presenza di determinati presupposti, i datori di lavoro che presentano domanda di accesso ai trattamenti di cassa integrazione salariale (CIGO, CIGD e assegno ordinario) per le 6 settimane ivi previste sono tenuti al versamento di un contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, determinato secondo le misure che seguono:

- ✓ 9% per le imprese che hanno avuto una riduzione del fatturato < 20%;
- ✓ 18% per le imprese che non hanno subito alcuna riduzione del fatturato;

Non sono tenuti al versamento del contributo addizionale i datori di lavoro che sono andati incontro a una perdita del fatturato pari o > 20%, i datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai D.P.C.M. 24 ottobre 2020, 3 novembre 2020 e 3 dicembre 2020.

Si osserva infine che, diversamente da quanto stabilito dai precedenti decreti-legge n. 104/2020

e n. 137/2020, la **legge di bilancio 2021** non ha previsto l'obbligo del versamento di alcun contributo addizionale legato alla riduzione di fatturato delle aziende che richiedono le 12 settimane di trattamenti previsti dalla medesima legge.

- ✓ Il requisito dell'**anzianità di lavoro** (è sufficiente che i lavoratori risultino alle dipendenze dell'azienda alla data di entrata in vigore dei relativi decreti legge di concessione del trattamento),
- ✓ La riduzione in percentuale della relativa misura di cui all'articolo 2, comma 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in caso di **proroghe dei trattamenti** di CIGD,
- ✓ L'obbligo di conclusione degli **accordi sindacali** previsti dal comma 1 dell'art. 22 del D.L. 18/2020 esclusivamente per i datori di lavoro con dimensioni aziendali **fino ai 5 dipendenti**.

Inoltre:

- ✓ L'eventuale **presenza di ferie pregresse non è ostativa** all'accoglimento dell'istanza di CIGD.
- ✓ Ai lavoratori beneficiari della CIGD a causale COVID-19 è assicurata la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (**assegni al nucleo familiare**) ove spettanti.
- ✓ La domanda di CIGD per le aziende con più di cinque dipendenti deve essere preceduta dalla definizione di un **accordo sindacale** che l'azienda e le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono concludere anche in via telematica.

Infine, si ricorda che il nuovo comma 1-bis dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 prevede che il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **possa revocare** in ogni tempo (in deroga all'art. 18, comma 10, della L. n. 300 del 1970) il

licenziamento del lavoratore per giustificato motivo oggettivo comminato nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, **purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale** (compresa la CIGD), a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro. Riguardo all'operatività della norma, stante il richiamo operato agli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, i datori di lavoro sono comunque tenuti al rispetto delle settimane complessivamente spettanti.

Presentazione delle domande e pagamento di CIGD a causale COVID-19

Il termine per la presentazione delle domande di accesso ai trattamenti di CIGD con causale COVID-19 è fissato **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Quanto alle modalità di presentazione delle domande di CIGD, sia il D.L. 9/2020 che il D.L. 18/2020, in analogia a quanto previsto dalla normativa ordinaria, stabilivano che le domande fossero presentate esclusivamente alle Regioni interessate (o, nel caso di aziende plurilocalizzate, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), che effettuavano la verifica della sussistenza dei requisiti di legge. **Le Regioni, quindi, inviavano all'INPS il decreto di concessione** e l'INPS provvedeva al

monitoraggio della spesa ed all'erogazione della prestazione con la modalità di pagamento diretto. A tal fine, i datori di lavoro, entro sei mesi dalla data del provvedimento di autorizzazione, dovevano inoltrare all'Istituto la documentazione necessaria per la liquidazione dei pagamenti.

Il [decreto Rilancio](#) (D.L. n. 34/2020) ha modificato il decreto Cura Italia (D.L. 18/2020), inserendo gli articoli 22-ter, 22-quater e 22-quinquies, che stabiliscono che la domanda di trattamenti di CIGD con causale COVID -19 (per i periodi successivi alle prime 9 settimane), sia trasmessa dai datori di lavoro direttamente all'INPS, che provvede sia all'autorizzazione che all'erogazione della prestazione. Il Decreto Rilancio permette anche alle imprese sotto i 5 dipendenti di fare domanda direttamente all'INPS.

Il **D.L. 18/2020** ha modificato le modalità di pagamento della CIGD, rispetto alla disciplina ordinaria, prevedendo, al comma 6, che il trattamento possa essere concesso **esclusivamente con la modalità di pagamento diretto** della prestazione da parte dell'INPS.

In forza di quanto successivamente stabilito dal D.L. n. 104/2020 (che ha ulteriormente modificato l'articolo 22, introducendo il comma 6-bis, del D.L. n. 18/2020), per la cassa integrazione in deroga è stata prevista la possibilità di pagamento da parte del datore di lavoro, di cui all'articolo 7 del D.L. n. 148/2015 sopra esaminato (**cd. sistema del conguaglio**) limitatamente alle sole aziende plurilocalizzate.

In seguito, il comma 6 dell'articolo 8 del D.L. n. 41/2021 (D.L. Sostegni), **ha esteso le modalità di pagamento con il sistema del conguaglio** a tutti i trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19, compresi quelli di cassa integrazione in deroga. Quindi, con riguardo alle settimane di trattamenti di CIGD connessi all'emergenza da COVID-19 decorrenti dal 1° aprile 2021, i datori di lavoro interessati potranno avvalersi del **sistema del conguaglio in alternativa** a quello del pagamento diretto.

Il **decreto Rilancio** (D.L. n. 34/2020) ha altresì esteso, introducendo l'art. 22-quater e 22-quinquies del D.L. 18/2020, la disciplina dell'**anticipazione del pagamento diretto nella misura del 40% delle ore autorizzate** (già esaminata) **anche per le domande di CIGD** presentate **dal 18 giugno 2020**. L'obiettivo della norma introdotta dal decreto Rilancio è di **offrire al lavoratore una disponibilità economica nel più breve tempo possibile**.

La domanda di CIGD con richiesta di anticipazione del pagamento (diretto) deve essere trasmessa all'INPS entro il **termine breve di quindici giorni** dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. La norma prevede che l'INPS, a sua volta, **entro quindici giorni** dal ricevimento delle domande stesse, nel caso di richiesta di pagamento diretto, **autorizzi le domande e disponga l'anticipazione del pagamento** del trattamento nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo.

In caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'INPS (tramite il modello "SR41 semplificato") **tutti i dati necessari per il pagamento** o per il saldo dell'integrazione salariale, **entro la fine del mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. L'INPS ha precisato (v. Circolare INPS n. 115/2020) che il termine che deve essere preso in considerazione è quello più favorevole al datore di lavoro. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono **a carico del datore di lavoro inadempiente** e, conseguentemente, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo verranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

E) CIGS per crisi aziendale conseguente alla pandemia da COVID-19

Il Decreto del 15 dicembre 2020 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto, semplificandole, sulle **modalità di accesso al trattamento di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale fino al termine dell'emergenza epidemiologica**.

Per accedere al trattamento di CIGS, infatti, normalmente le imprese devono presentare un piano di risanamento che, individuate le cause della crisi aziendale, indichi le misure

necessarie per il suo superamento. Invece, il provvedimento dello scorso Dicembre ha stabilito che, [ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale](#) conseguente all'evento improvviso e imprevisto della pandemia da COVID-19, esterno alla gestione aziendale, di cui all'art. 21, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 148/2015 e all'art. 1 del D.M. n. 94033/2016, la fattispecie viene valutata, ferma restando la salvaguardia occupazionale:

- anche in assenza del piano di risanamento di cui alla lettera c) dell'art. 2 del D.M. n. 94033/2016;
- con sospensioni del lavoro anche in deroga al limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato, previsto dall'art. 22, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015, con riferimento ai periodi di vigenza dei provvedimenti emergenziali di limitazione all'attività produttiva.

Anche la [Legge di Bilancio 2021](#) (legge n. 178/2020) è intervenuta in materia di CIGS modificando la normativa ordinaria, sopra esaminata. **L'art. 1, comma 278**, ha prorogato, **in deroga ai limiti di durata massima** fissata dagli artt. 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015, per gli anni 2021 e 2022 ed entro determinati limiti di spesa, la possibilità, per le imprese che cessano l'attività produttiva, di accedere a un trattamento di CIGS per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

La norma non ha modificato la disciplina ordinaria in materia di condizioni e presupposti per l'accesso all'intervento di CIGS.

L'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in commento avviene esclusivamente con la modalità del **pagamento diretto dell'INPS** ai lavoratori.

Il successivo **comma 285 dell'art. 1** della legge n. 178/2020, in **deroga ai limiti di durata massima** posti dall'art. 22-bis del d.lgs. n. 148/2015, ha previsto, nel biennio 2021-2022, la possibilità, **per le imprese con rilevanza economica strategica**, anche a livello regionale, e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un **ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria**.

La proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concessa, **previo accordo stipulato in sede governativa** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni:

- in caso di **riorganizzazione aziendale** (art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015), sino al limite massimo di **12 mesi**, qualora il programma di riorganizzazione sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi, ovvero presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili nel medesimo limite temporale;

- in caso di **crisi aziendale** (art. 21, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015), sino al limite massimo di 6 mesi, qualora il piano finalizzato al superamento della crisi presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi di cui all'articolo 22, comma 2, dello stesso d.lgs. n. 148/2015.

- per la causale **contratto di solidarietà** sino al limite massimo di 12 mesi, qualora permanga, in tutto o in parte, l'esubero di personale già dichiarato nell'accordo di cui all'articolo 21, comma 5, d.lgs. n. 148/2015 e siano presentati piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni.

La legge di bilancio 2021, ai **commi 286-288** ha stabilito, inoltre, che le Regioni e le Province autonome possano concedere trattamenti di CIGS per l'attuazione dei **piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale** nel limite di 12 mesi, aventi come destinatari i lavoratori di imprese la cui crisi è incardinata presso l'Unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico.

Ai lavoratori beneficiari delle integrazioni straordinarie, **le Regioni e le Province autonome devono assicurare misure di politica attiva** individuate, **in accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative**, in un apposito piano da trasmettere al Ministero del lavoro e

all'ANPAL. Per tali misure di politica attiva, le Regioni e le Province devono avvalersi di **risorse proprie** senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il **comma 289** ha, infine, aggiornato l'art. 44-bis, comma 11-bis, del d.lgs. n. 148/2015 prevedendo la possibilità che siano autorizzati, per l'anno 2021, ulteriori interventi di CIGS, al fine di favorire l'attuazione dei **piani di recupero occupazionale** di lavoratori dipendenti di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, previa presentazione da parte delle stesse di piani che prevedono appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la Regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori.

Il **comma 290** ha istituito, infine, nello stato di previsione del Ministero del lavoro un apposito Fondo per il sostegno al reddito dei **lavoratori di imprese di aree di crisi complessa** individuate dalle regioni ai quali, per mancanza di copertura finanziaria, nel 2020 non è stata assicurata la prosecuzione degli interventi di CIGS e di mobilità in deroga.

Contratto di espansione

Sempre in Legge di Bilancio è stato previsto un ulteriore intervento in materia di Cassa Integrazione con la proroga del contratto di espansione. Si tratta di **un intervento straordinario di integrazione salariale** (previsto dall'art. 41, comma 5-bis, del **D.L. n. 148/2015** e modificato dall'art. 1, comma 349, della **Legge di bilancio 2021**) destinato alle

imprese con un organico superiore a **1.000 unità lavorative** e subordinato alla sottoscrizione di un **accordo tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali**, cui deve aderire il singolo lavoratore. Esclusivamente per il 2021, il comma 1-bis del medesimo articolo prevede che il predetto limite minimo di unità lavorative in organico sia ridotto a **500 unità**, e, limitatamente ai soli effetti di cui al comma 5-bis, riguardante la prestazione di indennità mensile, a **250 unità**.

Possono beneficiare **dell'indennità mensile i lavoratori dipendenti** (compresi i dirigenti e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato), che:

- abbiano manifestato **esplicito consenso di adesione all'accordo** tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali aziendali e
- alla data di risoluzione del rapporto di lavoro (comunque entro il 30 novembre 2021), si trovino a **non più di 60 mesi** dalla prima decorrenza utile **per la pensione di vecchiaia o per la pensione anticipata**.

L'indennità mensile è commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS, e decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di raggiungimento della prima decorrenza utile per la pensione.

Il comma 6 dell'articolo 41 riconosce la possibilità di attribuire l'indennità mensile anche per il tramite dei **fondi di solidarietà**

bilaterali di cui all'articolo 26 del medesimo decreto legislativo n. 148/2015 già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi.

Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS **la provvista per la prestazione, nonché la relativa contribuzione correlata** (ove dovuta), al netto degli eventuali benefici (v. sotto) riconosciuti. In assenza del versamento mensile di cui al predetto comma 5-bis, l'INPS non eroga le prestazioni.

Il comma 5-bis prevede, inoltre, che il datore di lavoro, allo scopo di dare attuazione al contratto di cui al comma 1, sia obbligato a presentare una **fideiussione bancaria** a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi prescritti dalla norma.

A norma del comma 5-bis del citato articolo, per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpI al lavoratore, **il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto** di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del decreto legislativo n. 22/2015 e **il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali** utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è **ridotto** di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del medesimo decreto legislativo n. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Inoltre, per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino dei **piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza**

strategica, in linea con i programmi europei, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del comma 2 dell'articolo 41 del D.L. n. 148/2015, si impegnino a effettuare almeno **una assunzione per ogni tre lavoratori** che abbiano prestato il consenso ai sensi del citato comma, **la riduzione dei versamenti** a carico del datore di lavoro opera per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpl al lavoratore.

Parte III.

ALTRE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO NELLA PANDEMIA DA COVID-19



A) Integrazione salariale per obbligo di permanenza domiciliare

Nell'ambito delle misure volte a supportare i lavoratori e le imprese nella situazione emergenziale determinatasi a causa del COVID-19, l'art. 19 del [D.L. n. 104/2020](#) ha introdotto una ulteriore tutela **per i lavoratori che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro** in conseguenza dell'emanazione di provvedimenti di contenimento ([obbligo di](#)

permanenza domiciliare) e conseguente divieto di allontanamento dal territorio comunale in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Hanno potuto beneficiare di questo specifico trattamento di integrazione salariale **esclusivamente i lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele già previste** in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (precedenti richieste di CIGO, CIGD, ASO ovvero trattamenti per i periodi di "quarantena" per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020 di cui all'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020 e successive modificazioni) nel primo periodo pandemico e, quindi, precedentemente all'entrata in vigore de D.L. Agosto.

In relazione alla durata delle misure previste dai provvedimenti emanati dalle pubbliche autorità, il D.L. 104 ha previsto fino a un massimo di 4 settimane complessive di trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIGD con specifica **causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare** da richiedersi, a pena di decadenza, entro 15 ottobre 2020. È stata prevista anche la possibilità, per il datore di lavoro, di chiedere il pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, con le modalità già esaminate.

B) Le prime indennità di sostegno covid-19 (marzo, aprile e maggio 2020)

Il decreto Cura Italia (D.L. 18/2020) e il decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020) hanno anche introdotto alcune indennità di sostegno in favore di categorie di **lavoratori subordinati, autonomi, liberi professionisti, collaboratori coordinati e continuativi** le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ma che **non rientrano nella platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali cd. ordinari**.

Tali indennità sono di **vario importo**, a seconda delle categorie di lavoratori cui sono destinate, e sono **erogate dall'INPS su domanda dell'interessato**.

Ai lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi che alla data del 23 febbraio 2020 svolgevano l'attività nei comuni dichiarati "zona rossa" è stata riconosciuta **un'ulteriore indennità pari a 500 euro per un massimo di tre mesi**.

1) In primo luogo, i due decreti hanno previsto un'indennità di importo pari a **600 euro per i mesi di marzo e aprile 2020** per i seguenti lavoratori, a condizione che, alla data di entrata in vigore del decreto di riferimento, **non siano titolari di pensione e non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie** (ad esclusione della Gestione separata INPS):

- **Liberi professionisti** (art. 27 D.L. 18/2020) con P.I. attiva alla data di entrata in vigore del decreto (23 febbraio 2020).

- **Collaboratori coordinati e continuativi (Co.co.co)** (art. 27 D.L. 18/2020) con rapporto di lavoro attivo alla data di entrata in vigore del decreto.
- **Lavoratori autonomi** iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago (art. 28 D.L. 18/2020) quali lavoratori autonomi artigiani, commercianti, coltivatori diretti, mezzadri e coloni.
- **Lavoratori dipendenti stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali** (art. 29 D.L. 18/2020 + art. 84 D.L. 34/2020)
 - i. lavoratori dipendenti con qualifica di stagionali o lavoratori in somministrazione (art. 84 D.L. 34/2020),
 - ii. che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020,
 - iii. non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del decreto.
- **Lavoratori agricoli** (art. 30 D.L. 18/2020)
 - i. lavoratori agricoli a tempo determinato,
 - ii. che abbiano svolto almeno 50 giornate di effettivo lavoro agricolo dipendente nel 2019.
- **Lavoratori dello spettacolo** (art. 38 D.L. 18/2020)
 - i. iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo,

- ii. con almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019,
 - iii. con un reddito non superiore a 50.000 euro nel 2019,
 - iv. non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del decreto.
- **Collaboratori coordinati e continuativi (Co.co.co) sportivi** (art. 96 D.L. 18/2020):
 - i. rapporti di Co.co.co. presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche;
 - ii. in essere alla data del 23 febbraio 2020;
 - iii. senza altro reddito da lavoro.

I lavoratori sportivi dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti, con retribuzione annua lorda < 50.000 euro nel 2019, possono accedere al trattamento di CIGD, ex art. 98 D.L. 34/2020 (v. sopra).

2) Il **D.M. n. 12/2020** ha successivamente introdotto un'ulteriore indennità di **600 euro per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020** nei confronti dei **lavoratori dipendenti a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali** anche se **privi della qualifica di "lavoratore stagionale"**

prevista dall'art. 29 del D.L. 18/2020 (sopra esaminato) che rispettino tutte le seguenti condizioni:

- i. siano stati titolari - dal 1° gennaio 2019 al 17 marzo 2020 - di uno o più rapporti di **lavoro dipendente a tempo determinato** di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate,
- ii. siano stati titolari nel corso dell'anno 2018 di uno o più rapporti di **lavoro dipendente a tempo determinato o stagionale** di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate,
- iii. non siano titolari di trattamento pensionistico diretto, né di rapporto di lavoro dipendente alla data del 14 luglio 2020 (data di entrata in vigore del decreto ministeriale in esame).

I decreti fino a qui esaminati **individuano i settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali** interessati dalla presente misura di sostegno, in base alla **catalogazione ISTAT di cui alla Tabella ATECO 2007**, che comprende: alberghi, villaggi turistici, ostelli, rifugi, colonie, affittacamere, case vacanze, bed and breakfast, residence; agriturismi; campeggi, vagoni-letto; alloggi per studenti e lavoratori; ristorazione con somministrazione (ristoranti, fast-food, rosticcerie, friggitorie, pizzerie eccetera, birrerie, pub, enoteche con cucina...); agriturismi; ristorazione ambulante, ristorazione su treni e navi; bar e altri esercizi simili senza cucina (caffetterie, birrerie, enoteche...); stabilimenti balneari; gelaterie e pasticcerie anche

ambulanti; agenzie di viaggio e tour operator; guide e accompagnatori turistici, guide alpine; Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto (“take-away”, rosticcerie, friggitorie, pizzerie al taglio...); servizi di assistenza turistica e prenotazione non svolti da agenzie di viaggio (prenotazioni di mezzi di trasporto, alberghi, ristoranti, noleggio di automobili, servizi ricreativi e sportivi, servizi di gestione degli scambi di multiproprietà, servizi di assistenza ai visitatori: fornitura di informazioni turistiche ai viaggiatori, attività di promozione turistica...); stabilimenti termali.

3) Il **D.L. 34/2020** (art. 84) ha successivamente riconosciuto una ulteriore indennità pari a **1000 euro per il mese di maggio 2020** a:

- **Liberi professionisti**, con i requisiti di cui sopra (art. 27 D.L. 18/2020), che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019;
- **Lavoratori titolari di rapporti di Co.co.co.**, con i requisiti di cui sopra (art. 27 D.L. 18/2020), che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data di entrata in vigore del decreto;
- **Lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione del settore del turismo e degli stabilimenti termali** con i requisiti di cui sopra (art. 29 D.L. 18/2020);

4) L'indennità è, invece, di **600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020** (art. 84 e art. 98 D.L. 34/2020) per:

- **Lavoratori dello spettacolo** con i requisiti di cui sopra (art. 38 D.L. 18/2020)
- **Lavoratori dello spettacolo** che siano:
 - i. iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo
 - ii. con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019,
 - iii. cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro nel 2019,
 - iv. non titolari di rapporto di lavoro dipendente né di pensione
- **Collaboratori sportivi** impiegati con rapporti di collaborazione attivi alla data del 23 febbraio 2020 presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche,
- **Collaboratori sportivi già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità** di cui all'articolo 96 del D.L. n. 18/2020 (v. sopra), senza necessità di ulteriore domanda.
- **Lavoratori dipendenti stagionali**

- i. appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali,
 - ii. che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020,
 - iii. che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo,
 - iv. non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato né di pensione.
- **Lavoratori intermittenti** (ex art.13-18 d. lgs. n. 81/2015),
 - i. che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020,
 - ii. non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (diverso dal contratto intermittente) né di pensione.
 - **Lavoratori autonomi, privi di partita IVA**,
 - i. non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,
 - ii. che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020,
 - iii. che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali di cui all'articolo 2222 del c.c.,
 - iv. iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata INPS, con accredito, nello

- stesso arco temporale, di almeno un contributo mensile,
- v. non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato né di pensione.
- **Incaricati alle vendite a domicilio** (ex art. 19 d. lgs. N. 114/1998)
 - i. con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000,
 - ii. titolari di partita IVA attiva,
 - iii. iscritti alla Gestione Separata INPS, alla data del 23 febbraio 2020,
 - iv. non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,
 - vi. non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato né di pensione.

5) Un'indennità mensile pari a **500 euro per i mesi di aprile e maggio 2020**, erogati in un'unica soluzione, è stata invece riconosciuta ai **lavoratori domestici** (art. 85 D.L. 34/2020):

- i. non conviventi,
- ii. che alla data del 23 febbraio 2020 abbiano almeno un contratto di lavoro domestico con orario complessivo di almeno 10 ore settimanali iscritto presso la Gestione datori di lavoro domestico dell'INPS,

- iii. non titolari di pensione o di altro rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o di altra prestazione legata all'emergenza Covid-19.

6) Il **D.L. 34/2020** (art. 87) ha anche riconosciuto **ai lavoratori che hanno cessato la CIGD nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non hanno diritto alla NASPI**, nel limite massimo di dodici mesi entro il 31 dicembre 2020, **un'indennità pari al trattamento di CIGD**, comprensiva della contribuzione figurativa.

Principi generali delle indennità

Le predette indennità:

- ✓ non sono soggette a imposizione fiscale,
- ✓ non sono tra esse cumulabili,
- ✓ sono incompatibili con le pensioni dirette,
- ✓ sono anche incompatibili con l'assegno ordinario di invalidità,
- ✓ non sono compatibili con il beneficio del reddito di cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità,
- ✓ non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del TUIR,
- ✓ per il periodo di fruizione dell'indennità non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Ai lavoratori già percettori del **reddito di cittadinanza**, il cui ammontare sia inferiore a quello dell'indennità, in luogo del versamento dell'indennità si procede ad integrare il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuta.

Le indennità di cui ai richiamati articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del decreto-legge n. 18/2020 sono, invece, **compatibili e cumulabili con l'indennità di disoccupazione DIS-COLL** per i liberi professionisti e i lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) nonché **con l'indennità di disoccupazione NASpI** per i lavoratori stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e i lavoratori dello spettacolo.

Infine, in analogia a quanto previsto per la prestazione di disoccupazione, le predette indennità sono **compatibili e cumulabili con le erogazioni derivanti da borse 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.

C) Le indennità cd. Omnicomprensive dal decreto Agosto al D.L. Sostegni

L'art. 9 del **D.L. 104/2020 (cd. Decreto Agosto)** ha previsto un'indennità cd. omnicomprensiva, pari a complessivi **1.000 euro**, da erogarsi **una tantum**, a favore di alcune categorie di lavoratori autonomi e subordinati, già destinatari delle varie indennità COVID-19 previste per i mesi di marzo, aprile e maggio 2020 (sopra esaminate), senza necessità di presentare una nuova domanda.

Non tutte le categorie di lavoratori già destinatarie delle indennità COVID-19 per le mensilità da marzo a maggio 2020 hanno potuto beneficiare delle indennità omnicomprensive. In particolare, il decreto-legge n. 104 del 2020 non ha previsto, tra i destinatari dell'indennità omnicomprensiva, le seguenti categorie: i liberi professionisti titolari di partita IVA, i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO e i lavoratori del settore agricolo.

Il **decreto Ristori** (D.L. n. 137/2020), all'art. 15, e successivamente, il **D.L. n. 157/2020**, all'art. 9, **hanno reiterato**, a favore dei **oggetti che hanno già beneficiato dell'indennità omnicomprensiva di 1.000 euro**, prevista dal Decreto Agosto, l'erogazione della medesima indennità **senza necessità di presentare una nuova domanda.**

Inoltre, l'articolo 10, comma 1, del **decreto Sostegni** (D.L. 41/2021), intervenuto con qualche mese di ritardo, ha previsto

l'erogazione di una **indennità *una tantum* di importo pari a 2.400 euro**, a favore dei **medesimi soggetti**.

In particolare, le indennità omnicomprensive previste **a partire dal cd. Decreto Agosto** sono destinate alle seguenti tipologie di lavoratori, già beneficiari delle richiamate precedenti tutele:

- i lavoratori stagionali e i lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori intermittenti;
- i lavoratori autonomi occasionali;
- i lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- i lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- i lavoratori dello spettacolo;
- I lavoratori sportivi.

Le indennità previste per i **Lavoratori sportivi** sono erogate dalla società Sport e Salute S.p.a. del Coni e hanno **importi differenti**, rispetto alle indennità previste per le altre categorie di lavoratori: **600 euro** (ai sensi del D.L. 104/2020), **800 euro** (ai sensi del D.L. 137/2020), **3.600 euro** per compensi 2019 sopra i 10.000 euro, **2.400 euro** per compensi 2019 tra 4.000 e 10.000 euro, **1.200**

euro per compensi 2019 inferiori a 4.000 euro (ai sensi del D.L. Sostegni).

Si evidenzia che l'articolo 10, comma 3, lett. a), del **decreto Sostegni** ha previsto tra i destinatari dell'indennità onnicomprensiva anche la categoria dei **lavoratori in somministrazione presso aziende utilizzatrici appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali**, non rientranti nell'ambito di applicazione delle disposizioni in materia di indennità COVID-19 di cui ai precedenti decreti emergenziali.

Invece, **i lavoratori che non hanno già fruito delle predette indennità onnicomprensive**, ma che posseggono **tutti i requisiti necessari** per beneficiarne, in applicazione di uno dei predetti decreti, devono presentare **apposita domanda**. È questo il caso dei:

- **Lavoratori stagionali e lavoratori in somministrazione operanti nei settori del turismo e degli stabilimenti termali** individuati, in base alla catalogazione ISTAT di cui alla Tabella ATECO 2007:
 - i. che abbiano cessato involontariamente un rapporto di lavoro dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del relativo decreto di concessione dell'indennità,
 - ii. che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo,

- iii. che non siano titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl alla data di entrata in vigore del relativo decreto.

Per entrambe le categorie di lavoratori sopra richiamate, l'INPS ha precisato che è ammesso l'accesso all'indennità in argomento anche a favore dei lavoratori che - successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con qualifica di stagionale o in somministrazione - hanno instaurato e comunque cessato, alla data di entrata in vigore del relativo decreto, un altro rapporto di lavoro subordinato.

- **Lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali**

- i. che siano stati titolari - nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del relativo decreto - di uno o più rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate, e
- ii. che siano stati titolari - nel corso dell'anno 2018 - di uno o più rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato o stagionale nei predetti settori di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate,
- iii. che non siano titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del relativo decreto.

- **Lavoratori dipendenti stagionali e in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali**
 - i. che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del relativo decreto,
 - ii. che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo,
 - iii. che non siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di pensione, né di altro rapporto di lavoro subordinato (fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente senza indennità di disponibilità).
- **Lavoratori intermittenti** (ex artt. 13-18 D.L. 81/2015)
 - i. che abbiano svolto la prestazione lavorativa - nell'ambito di uno o più contratti di tipo intermittente - per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del relativo decreto,
 - ii. che non siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di pensione, né di altro rapporto di lavoro subordinato (fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente senza indennità di disponibilità).
- **Lavoratori autonomi occasionali**
 - i. privi di partita IVA e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,

- ii. che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del relativo decreto, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali ex art. 2222 c.c.
 - iii. che non abbiano un contratto di tale tipologia in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del relativo decreto
 - iv. iscritti alla Gestione separata INPS con accredito di almeno un contributo mensile nel medesimo periodo
 - v. che non siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di pensione, né di altro rapporto di lavoro subordinato (fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente senza indennità di disponibilità).
- **Lavoratori incaricati alle vendite a domicilio** (ex art. 19 D.L. 114/1998)
 - i. che possono fare valere per l'anno 2019 un reddito annuo - derivante dalle predette attività - superiore a 5.000 euro,
 - ii. che siano titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione separata INPS alla data di entrata in vigore del relativo decreto e che non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,
 - iii. che non siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di pensione, né di altro rapporto di lavoro subordinato (fatta salva la

titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente senza indennità di disponibilità).

- **Lavoratori dello spettacolo**

- i. iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 la data di entrata in vigore del relativo decreto, da cui deriva un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 50.000 (soglia innalzata a 75.000 euro ai sensi dell'art. 10 comma 6 del **decreto Sostegni**),
- ii. ovvero (in alternativa al punto i.) iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del relativo decreto, da cui deriva un reddito riferito all'anno 2019 non superiore ai 35.000 euro.
- iii. che non siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di pensione, né di altro rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente senza indennità di disponibilità).

L'articolo 9, c. 7, del D.L. n. 157 del 2020, così come l'art. 10 comma 6 del D.L. Sostegni, hanno espressamente previsto che il requisito dell'assenza di titolarità di rapporto di lavoro dipendente previsto per la categoria dei lavoratori dello spettacolo debba intendersi riferito esclusivamente ai contratti di lavoro a tempo indeterminato. Quindi, i lavoratori dello spettacolo possono accedere alle relative indennità COVID-19 anche quando siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato o di rapporto di lavoro a tempo indeterminato di tipo intermittente senza corresponsione dell'indennità di disponibilità.

Principi generali delle indennità omnicomprensive

Tutte le indennità previste dall'art. 9 del D.L. 104/2020 e successive modifiche:

- ✓ **non concorrono alla formazione del reddito**
- ✓ sono erogate dall'INPS, previa domanda dell'interessato
- ✓ **non sono tra loro cumulabili**
- ✓ non sono cumulabili con il Reddito di emergenza (Rem)
- ✓ non sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 44 del decreto Cura Italia
- ✓ Sono, invece, cumulabili con **l'assegno ordinario di invalidità**.

Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di **contribuzione figurativa**, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Come già previsto dall'art. 84, comma 13, del D.L. n. 34 del 2020, ai lavoratori beneficiari delle indennità di cui all'articolo 15 del decreto Ristori, qualora fossero titolari di un **Reddito di cittadinanza di importo inferiore a 1.000 euro**, non verrà erogata l'indennità COVID-19, ma verrà riconosciuto un incremento del Reddito di cittadinanza di cui sono titolari fino all'ammontare di 1.000 euro.

Infine, le indennità omnicomprensive sono compatibili e cumulabili con le erogazioni monetarie derivanti da borse lavoro, stage e tirocini professionali, 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.

D) Congedi COVID-19

Il D.L. n. 18/2020, come modificato dal D.L. n. 34/2020, ha introdotto, all'art. 23, per il periodo **dal 5 marzo 2020 al 31 agosto 2020**, **uno specifico congedo parentale retribuito** di durata non superiore a trenta giorni, per la cura dei minori durante il periodo di sospensione di scuola e servizi educativi per l'infanzia, per il quale è riconosciuta **un'indennità pari al 50% della retribuzione**.

Il congedo cd. COVID-19 di cui all'articolo 23 del D.L. n.18/2020 è fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato,

dai lavoratori iscritti alla Gestione separata e dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS per i **figli di età non superiore ai 12 anni** (o **figli con disabilità grave**, a prescindere dall'età), alle seguenti condizioni:

- ✓ in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi
- ✓ per un periodo continuativo o frazionato
- ✓ in forma giornaliera od oraria
- ✓ a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o disoccupato o non lavoratore

In aggiunta al congedo parentale retribuito, a norma del D.L. n. 18/2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con **figli minori di anni 16** hanno diritto a ulteriori “periodi di astensione dal lavoro” (**cd. congedo non indennizzato**) **per i periodi di sospensione dell'attività scolastica** di ogni ordine e grado, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale “congedo” è usufruibile a condizione che:

- ✓ nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o
- ✓ che non vi sia altro genitore non lavoratore, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In alternativa al congedo parentale, per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di uno o più **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di **1200 euro**. Il decreto Rilancio (art. 72, D.L. n. 34/2020) ha previsto, in alternativa al bonus baby-sitting, un **bonus per l'iscrizione ai centri estivi** e servizi integrativi per l'infanzia.

L'articolo 73 del **D.L. n. 34/2020** ha aumentato il numero di giorni di **permessi retribuiti previsti dalla L. n. 104/1992**, di ulteriori complessive **12 giornate** usufruibili nei mesi di **maggio e giugno 2020**. Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione hanno beneficiato, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992, di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi, anche consecutivamente nel corso di un solo mese.

Il D.L. n. 111/2020 (come modificato dalla L. n. 126/2020) ha introdotto, in favore dei **genitori lavoratori dipendenti** del settore pubblico e privato, il **congedo Covid-19 per quarantena scolastica dei figli** disposta nel periodo **tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020**. Si tratta di un **congedo indennizzato** da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di quarantena del **figlio convivente minore di 14 anni**, disposta dalla ASL competente, nel caso di contatto avvenuto all'interno della scuola, o (come successivamente disposto dal D.L. n. 137/2020) nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre,

piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche. Il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi, diversi dal plesso scolastico, individuati dal D.L. n. 137/2020, è entrato in vigore solo a partire dal giorno 14 ottobre 2020.

Il **congedo per quarantena** può essere fruito **nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa** a questa tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa. A usufruirne, inoltre, può essere uno solo dei genitori conviventi con il figlio, oppure entrambi, ma alternativamente.

L'articolo 22 del D.L. n. 137/2020 ha riconosciuto ai genitori dei figli di età compresa **tra i 14 e i 16 anni**, per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della **quarantena** disposta per il figlio, la facoltà di astenersi dal lavoro senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa (**cd. congedo non indennizzato**), con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Infine, sempre nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione in modalità agile ed in alternativa a tale modalità, il D.L. n. 137/2020, all'art. 21 bis, ha previsto un **congedo straordinario per i genitori dipendenti** in caso di **sospensione dell'attività didattica in presenza** delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado situate nelle cosiddette zone rosse del territorio nazionale, e per **i genitori di figli in**

situazione di disabilità grave, in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di **chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale**, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza.

Per poter fruire del congedo, la sospensione dell'attività didattica in presenza deve essere stata disposta con un provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche. Anche il congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza è entrato in vigore solo a partire dal giorno 29 ottobre 2020.

Il D.L. 13 marzo 2021, n. 30, infine, ha previsto la possibilità di fruire di un **nuovo congedo parentale al 50% della retribuzione**, [tra il 13 marzo 2021 e il 30 giugno 2021](#), per i genitori lavoratori dipendenti, alternativamente tra loro (non negli stessi giorni), per **figli conviventi minori di anni 14 (o gravemente disabili** ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992) nei seguenti casi:

- **con figli affetti da Covid-19 o in quarantena da contatto**, disposta con provvedimento della ASL competente, oppure
- nei casi di **sospensione dell'attività didattica in presenza** o di **chiusura dei centri assistenziali diurni** (per i figli disabili).

Per poter fruire del congedo il genitore deve svolgere una prestazione lavorativa per la quale non è prevista la possibilità di svolgimento della stessa in modalità agile.

Per i genitori lavoratori dipendenti di **figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni**, è stato nuovamente previsto il diritto di **astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, e senza contribuzione figurativa** (cd. congedo non indennizzato) per la cui fruizione deve essere presentata domanda ai soli datori di lavoro e non all'INPS.

Il D.L. n. 30/2021 ha anche introdotto, **fino al 30 giugno 2021**, la possibilità per i genitori di richiedere uno o più bonus per l'acquisto di servizi di **baby-sitting** o per servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di **100 euro settimanali**, per i figli conviventi **minori di anni 14**. Il bonus può essere riconosciuto ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, lavoratori autonomi iscritti all'INPS, personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegati per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato.

Il bonus può essere utilizzato per le prestazioni effettuate per far fronte alle medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire del congedo (sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio; infezione da SARS Covid-19 del figlio; quarantena del figlio).

Con riguardo alla disciplina dei congedi il D.L. n. 30/2021 ammette la possibilità di fruire dei congedi (indennizzati o no) **solo ed esclusivamente nelle ipotesi in cui non si possa ricorrere allo smart working**, e non anche "in alternativa" allo stesso come invece in precedenza previsto dal decreto Agosto.

E) Fondo nuove competenze

Uno strumento interessante, anche nell'ottica della sperata "ripresa" al termine del periodo più grave di emergenza sanitaria, è rappresentato dal fondo nuove competenze, introdotto, anch'esso, dal **D.L. 34/2020**, come modificato dal D.L. 104/2020, e attuato sulla base delle disposizioni del decreto interministeriale del 9 ottobre 2020 e del decreto interministeriale integrativo del 22 gennaio 2021, nonché, più recentemente, dell'Avviso Fondo nuove competenze pubblicato in data 04.11.2020 (approvato con Decreto Direttoriale ANPAL n. 461 del 04.11.2020, così come integrato dal Decreto Direttoriale ANPAL n. 69 del 17.02.2021) e della **Nota operativa ANPAL n. 5329 del 05.03.2021** (approvata con Decreto Direttoriale ANPAL n. 95 del 08.03.2021).

Il fondo nuove competenze (FNC) è **un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo** nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19 e **costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)** che valuta le domande, determina l'importo da

erogare, trasmette a Inps i finanziamenti, monitora l'andamento e controlla la spesa.

Il FNC riconosce **contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati** che abbiano stipulato, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del D.L. n. 34/2020 e dell'art. 4 del D.L. n. 104/2020 n. 104, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, **accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro** – sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda - per i **quali le ore in riduzione dell'orario di lavoro sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.**

Le ore di stipendio del personale in formazione sono a carico del fondo, che **ne rimborsa al 100% il costo**, comprensivo dei contributi assistenziali e previdenziali ai datori di lavoro, in due tranche: **anticipazione del 70% e saldo** al completamento delle attività formative.

Lo **scopo del FNC** è, quindi, duplice: permettere alle imprese di **ridurre l'orario lavorativo a costo zero, mantenendo intatto il salario dei lavoratori** (a differenza degli strumenti di integrazione salariale) e, allo stesso tempo, **sviluppare nuove competenze** dei lavoratori, ad esempio nell'ambito del digitale e delle lingue, o favorire **percorsi di ricollocazione** futura.

Possono presentare istanza per l'accesso al FNC **tutti i datori di lavoro privati** con **lavoratori dipendenti o in somministrazione** che applicano il Contratto collettivo nazionale del lavoro. L'agevolazione è quindi accessibile **anche per i liberi professionisti** che abbiano lavoratori dipendenti da destinare alle iniziative di formazione. È anche possibile presentare più istanze, purché riguardino lavoratori diversi da quelli indicati nella precedente istanza.

L'unica limitazione riguarda **i lavoratori in cassa integrazione**, per i quali non è ammesso l'accesso al Fondo.

Secondo l'Anpal, al 31 marzo 2021, sono state ammesse al contributo 1.825 imprese, per un totale di 153.266 lavoratori. Il 70% delle imprese ammesse ha più di 250 addetti, il 47% ha fino a 10 dipendenti, mentre il 33,8% ha un numero di addetti compreso fra 11 e 50. Come area territoriale di impiego, prevale nettamente il Nord, con 105.132 lavoratori coinvolti.

Gli **accordi collettivi** possono prevedere riduzioni dell'orario di lavoro a fronte della partecipazione a percorsi di sviluppo delle competenze secondo quanto previsto dal decreto interministeriale 09.10.2020 e dal conseguente Avviso FNC e in particolare:

- ✓ devono essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021;
- ✓ devono prevedere i progetti formativi, il numero dei lavoratori coinvolti e il numero di ore da destinare alla formazione (**fino ad un massimo di 250 ore per lavoratore**);

- ✓ devono individuare i **fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze**, in ragione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi, e del relativo adeguamento necessario per riqualificare il lavoratore, anche al fine del conseguimento di una qualificazione europea di livello EQF 3 o 4;
- ✓ possono prevedere lo sviluppo di **competenze finalizzate a incrementare l'occupabilità del lavoratore**, anche al fine di promuovere processi di ricollocazione in altre realtà lavorative.

[Il progetto formativo](#), secondo quanto previsto dal decreto interministeriale 09.10.2020 e dal conseguente Avviso FNC, deve indicare, in breve:

- ✓ le modalità di **valorizzazione delle competenze** del lavoratore
- ✓ le modalità di **personalizzazione dei percorsi** di apprendimento, sulla base della valutazione in ingresso,
- ✓ le modalità di **attestazione** delle competenze acquisite in esito ai percorsi,
- ✓ l'individuazione del **soggetto erogatore** della formazione.

La nota operativa del 5.3.2021 ha precisato che;

- ✓ La progettazione degli interventi deve essere coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del **Repertorio Nazionale** (art. 8 d.lgs. n.

- 13/2013), facendo riferimento o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro,
- ✓ Le modalità di attestazione delle competenze acquisite devono essere coerenti con le regole di sistema definite dal **Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze** D. Lgs. 13/ 2013 e dalle derivanti Linee guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021). In esito al percorso dovranno essere rilasciate, ove possibile, delle certificazioni, ovvero degli attestati.

Possono essere [soggetti erogatori dei percorsi formativi](#) tutti gli enti accreditati sia a livello nazionale che regionale, **anche privati**, che svolgono attività di formazione, come istituti tecnici e di istruzione secondaria, centri di formazione per adulti, università, centri di ricerca e qualsiasi ente che svolga questo tipo di attività. Può occuparsi della formazione in prima persona [anche la stessa impresa beneficiaria](#) del contributo FNC, laddove l'accordo collettivo lo preveda, purché in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali richiesti.

F) SMART WORKING in fase emergenziale



La disciplina ordinaria del lavoro agile o cd. *smart working*

La definizione di *smart working*, prevista dalla disciplina “ordinaria”, contenuta nella **Legge n. 81/2017**, indica nel lavoro agile uno **strumento di incremento della produttività e di conciliazione vita lavoro**. Lo stesso è, infatti, definito come ***“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”***.

La norma, quindi, individua il lavoro agile in base alle seguenti caratteristiche:

- La **flessibilità organizzativa** (entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva),
- La **volontarietà** delle parti che devono sottoscrivere un accordo individuale,
- L'uso di **strumenti tecnologici** (come p.c. portatili, tablet e smartphone),
- La **parità di trattamento economico e normativo** (es. malattia professionale e infortuni sul lavoro) rispetto ai lavoratori che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

La concessione del lavoro agile è affidata, dalla normativa ordinaria, alla **discrezionalità** delle parti. Tuttavia, la legge di bilancio 2019, ha stabilito, a carico dei datori di lavoro, l'obbligo di dare **priorità** alle richieste fatte dalle **lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità**, ovvero ai **lavoratori con figli disabili** che necessitano di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

L'accordo individuale deve regolamentare lo svolgimento dell'attività lavorativa "agile" con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- Le modalità di **esecuzione della prestazione** lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, le forme di

esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro e gli **strumenti** utilizzati dal lavoratore;

- L'esercizio del **potere di controllo** del datore di lavoro, **al di fuori dei locali aziendali**, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di **sanzioni disciplinari**;
- La disciplina dei tempi di **riposo del lavoratore**, nonché le misure necessarie per garantire il diritto alla **disconnessione** del lavoratore.

L'accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato o indeterminato. Sia il lavoratore che il datore di lavoro **possono recedere** dalla modalità di lavoro agile (e non dal rapporto di lavoro in quanto tale) con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni nei confronti di un lavoratore disabile, oppure, senza preavviso, con un giustificato motivo.

Lo smart working come strumento di prevenzione dal COVID-19

Nel contesto emergenziale sono state incentivate modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (lavoro agile o smart working, telelavoro, etc.) che hanno consentito di **assicurare continuità nell'attività lavorativa** e, al tempo stesso, di **ridurre i rischi per la trasmissione del virus COVID-19 nei luoghi di lavoro.**

Per quanto riguarda i **lavoratori del settore privato**, il **DPCM 1° marzo 2020**, adottato all'inizio del primo lock-down, nel disporre la **sospensione di tutte le attività produttive, industriali e commerciali "non essenziali"**, ha previsto, sull'intero territorio nazionale, **l'applicazione della modalità di lavoro agile** (disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della L. n. 81/2017, sopra esaminata), per la durata dello stato di emergenza, **a ogni rapporto di lavoro subordinato**, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, **anche in assenza degli accordi individuali** ivi previsti (art. 4, comma 1). La disposizione, il cui termine originario era il 31 luglio 2020, è stata più volte prorogata, fino al 30 aprile 2021 (come disposto dal D.L. n. 183/2020).

Successivamente, l'art.90, comma 4 del **D.L. n. 34/2020**, ha stabilito che (**fino al 30 aprile 2021** - come disposto, da ultimo, dal decreto legge n. 183/2020), la suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa **possa essere applicata** dai datori di lavoro privati ad **ogni rapporto di lavoro subordinato**, anche in assenza degli accordi individuali, pur nel rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente. Il medesimo articolo ha anche introdotto alcune semplificazioni nella **procedura di comunicazione** dello smart working.

I successivi DPCM del 24 ottobre 2020, 3 novembre 2020, 3 dicembre 2020, 14 gennaio 2021 e 2 marzo 2021 **raccomandano il massimo utilizzo della modalità di lavoro**

agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi del richiamato art. 90 del D.L. n. 34/2020.

Lo smart working per i lavoratori disabili o maggiormente esposti al rischio da contagio

L'art. 39, c. 1 e 2-bis, del **D.L. 18/2020** ha riconosciuto, fino al 31 dicembre 2020, **il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile** anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente, per i **lavoratori dipendenti disabili** (nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) **o con un familiare disabile in tali condizioni**, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Lo stesso **diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile** è riconosciuto (fino al 15 ottobre 2020 come disposto dal D.L. 83/2020), ai sensi dell'art. 90, comma 1, del **D.L. 34/2020**, anche in favore dei **lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19** (sulla base delle valutazioni del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale), in ragione dell'età, di immunodepressione, di esiti di patologie oncologiche o di terapie salvavita, o di comorbilità, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

L'art. 39, al comma 2, del **D.L. 18/2020** ha anche riconosciuto, sino al 31 dicembre 2020, la **priorità** nell'accoglimento delle domande di lavoro agile ai lavoratori del settore privato **affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa** e ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

Da ultimo, il D.L. Sostegni (**D.L. 41/2021**) all'art. 15, ha previsto (per il periodo dal 16 ottobre 2020 al 30 giugno 2021) **il diritto al lavoro agile** in favore dei lavoratori dipendenti in possesso di **certificazione** rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una **condizione di disabilità grave, di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita**.

Il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile può essere realizzato **anche attraverso la destinazione a mansione diversa o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto**.

Qualora la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, per i suddetti lavoratori **il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero** e non è computato ai fini del periodo di comporta e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento (art. 26, co. 2 e 2-bis, **D.L. 18/2020**).

Smart working per genitori lavoratori dipendenti

L'art. 90, commi 3 e 4, del **D.L. 34/2020** ha introdotto il **diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile** (prorogato **sino al 14 settembre 2020** come disposto dal D.L. 83/2020) in favore dei **lavoratori del settore privato genitori di figli minori di anni 14**, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente, alle seguenti condizioni:

- ✓ Assenza nel nucleo familiare di **altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito** in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa **o non lavoratore** e
- ✓ **Compatibilità** della modalità agile con le caratteristiche della prestazione.

Successivamente, il **D.L. Agosto**, come successivamente modificato, all'art. 21-ter ha concesso, **fino al 30 giugno 2021** e anche in assenza degli accordi individuali (fermi restando gli obblighi informativi), **ai genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave**, il **diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica

Infine, l'art. 2, comma 1, del **D.L. n. 30/2021**, ha riconosciuto, fino al 30 giugno 2021, al **genitore, lavoratore dipendente, di figlio convivente minore di anni 16**, alternativamente all'altro genitore, **la possibilità** (non il diritto) di svolgere la prestazione

di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della:

- 1) **sospensione dell'attività didattica** in presenza del figlio;
- 2) **infezione da SARS Covid-19 del figlio**;
- 3) **quarantena del figlio** disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Rispetto alla precedente disposizione valida fino al 31 dicembre 2020 (art. 21-bis del D.L. n. 104/2020, come modificato dall'art. 22 del D.L. n. 137/2020), **il legislatore ha esteso la possibilità di fruire del lavoro agile a tutte le ipotesi di quarantena del figlio per contatto ovunque avvenuto**, in luogo delle specifiche causali giustificative previste dal decreto Agosto (contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, nel corso di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche).

Nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore-lavoratore in parola ha, comunque, diritto al congedo parentale retribuito al 50% sopra esaminato.

Parte IV.

CRITICITÀ RISCOSETRATE DURANTE LA FASE EMERGENZIALE



A) Le lacune dei sistemi di integrazione salariale

Per mitigare gli effetti della crisi pandemica sull'occupazione, il governo ha usato il sistema degli ammortizzatori sociali ordinari, cercando di **rimediare alle più evidenti lacune** e, in particolare:

- ✓ ha ampliato la **platea dei potenziali beneficiari** derogando ai limiti dimensionali;
- ✓ ha prorogato la **durata massima** dei trattamenti;

- ✓ ha abolito il pagamento del **contributo addizionale** (anche se per un certo periodo è stato reintrodotta).

Superata la fase emergenziale, sarebbe utile rivedere alcuni aspetti del sistema ordinario, soprattutto nella prospettiva del **sostegno alla ripresa economica**, che necessiterà di **strumenti omogenei, stabili e rapidi** per il **sostegno del reddito dei lavoratori e la conservazione delle professionalità**, a prescindere dal settore lavorativo di appartenenza o dalle dimensioni occupazionali dell'impresa.

Nel complesso, le criticità che emergono con maggiore evidenza dalla presente analisi sono, infatti, costituite dalla:

- ✓ **disomogeneità e incompletezza del sistema**;
- ✓ **inadeguatezza dell'indennità** effettivamente erogata al lavoratore;
- ✓ **lentezza e macchinosità dei procedimenti di autorizzazione e pagamento**.

1. Un sistema disomogeneo

Un primo problema, cui il Governo ha cercato di rimediare durante la fase emergenziale, è costituito dalla **disomogeneità del sistema**.

Innanzitutto, **molti settori sono esclusi per legge dalla CIG** (ordinaria e straordinaria): di conseguenza, vi è **disparità di trattamento dei lavoratori** a seconda del settore di appartenenza e della dimensione dell'impresa.

Da un lato, infatti, la CIG in deroga (CIGD) è **gestita dalle Regioni**, con conseguenti **difformità nelle modalità di applicazione, nell'entità dei benefici e nella tempestività degli interventi**; dall'altro, i Fondi di Solidarietà bilaterali ad oggi istituiti funzionano in parte secondo **regole proprie** che possono anche variare a seconda del fondo di appartenenza.

Per esempio, mentre per le imprese coperte da CIGO non sono previsti **limiti dimensionali**, per la CIGS, a seconda del settore lavorativo, si applicano due limiti dimensionali di **+15 e + 50 dipendenti**, ovvero nessun limite, mentre ai Fondi, obbligatori per le imprese con **+ di 5 dipendenti**, possono aderire anche imprese di dimensione minore.

I trattamenti di CIGS hanno una **durata massima** che è doppia rispetto a quella dei trattamenti ordinari (CIGO), mentre quelli di CIGD sono molto più limitati e, comunque, variano da regione a regione. La durata massima dei trattamenti del FIS è pari a 36 mesi, superiore a quella massima complessiva di CIGO e CIGS.

Nonostante l'indennità da corrispondere al lavoratore sia, per tutti gli strumenti di integrazione salariale, pari **all'80% della retribuzione** globale del dipendente, per l'assegno ordinario FIS si applicano dei **massimali diversi**, mentre non viene riconosciuto l'assegno familiare. Vi sono differenze anche per l'accesso alle indennità salariali previste dal FIS e dai Fondi di solidarietà, dove le imprese con più di 15 dipendenti hanno accesso a due diversi strumenti, **l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà**, mentre le imprese sotto i 15 dipendenti hanno accesso solamente all'assegno di solidarietà.

Varia anche il **sistema di finanziamento** degli strumenti di integrazione salariale. La CIGO e la CIGS sono finanziate da un contributo ordinario e da un contributo addizionale (che è stato abolito in fase pandemica); in passato anche per la CIGD è stato richiesto un contributo addizionale. I **contributi versati** coprono la gestione della CIGO, ma non quelle di CIGS e CIGD, che vengono, quindi, finanziate grazie ai contributi CIGO. Al contrario, il FIS e gli altri Fondi di solidarietà sono vincolati al rispetto del principio di **pareggio di bilancio**, ovvero i pagamenti sono erogati solo se le relative somme sono effettivamente disponibili (anche se tale disposizione è stata derogata durante la pandemia, attraverso ripetuti stanziamenti di bilancio statale a favore dei fondi).

Infine, nonostante quanto originariamente previsto dal Jobs Act, la CIGS di fatto si applica anche alle **aziende in cessazione** (v. sopra). Ciò è incoerente con il disegno originario della riforma degli ammortizzatori sociali che, in caso di cessazione di azienda, dovrebbe invece favorire la ricollocazione dei lavoratori attraverso **politiche attive e incentivi alle assunzioni**. Le politiche attive del lavoro rimangono, invece, uno strumento di “secondo piano”, anche nell’attuale fase emergenziale, con l’unica eccezione del **Fondo per le nuove competenze**, che è, comunque, uno strumento temporaneo e, se non sarà ulteriormente rinnovato, scadrà a giugno.

2. Un sistema incompleto

Una seconda serie di criticità è conseguente al fatto che, nonostante gli innumerevoli interventi legislativi, **il sistema è, comunque, incompleto.**

Innanzitutto, in molti settori, **le imprese con meno di 5 dipendenti**, che pur in Italia hanno un **ruolo fondamentale per l'occupazione**, non hanno accesso ad **un sistema ordinario e permanente di ammortizzatori sociali**. A tale lacuna a si è temporaneamente ovviato in fase pandemica, ma ci si chiede quali saranno le prospettive per il futuro.

A prescindere dalla dimensione, i **settori interamente esclusi dalla CIG**, comprendono, nel periodo 2009-2019, circa **il 20% dei dipendenti del settore privato non agricolo** (Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers, Numero 602 – Febbraio 2021, *La CIG: evoluzione storica, caratteristiche e limiti*, di Salvatore Lo Bello).

Tra i settori esclusi per legge dalla CIG figurano **molto comparti dei servizi**, e in particolare: i servizi di vigilanza e investigazione, le attività di servizi per edifici e paesaggio, pubblicità e ricerche di mercato, attività legali, attività di direzione aziendale, gli studi di architettura, le telecomunicazioni, la produzione cinematografica e televisiva, le attività di biblioteche, musei ed altre attività culturali, il settore dei servizi per la persona e le famiglie.

A partire dal 2017, la maggior parte di questi settori ha avuto accesso ai **trattamenti del FIS e dei Fondi di Solidarietà istituiti**.

In particolare, i settori dell'istruzione e della sanità privata, delle attività culturali, degli istituti di vigilanza, del credito, degli alberghi e della ristorazione hanno fatto ricorso a questi strumenti in maniera relativamente intensa. Per le **imprese non coperte da CIGO e FIS** andrebbe, invece, considerata l'introduzione di un sistema di ammortizzatori sociali **unico e permanente**.

Anche laddove la legge prevede la possibilità di ricorso alla CIG (ordinaria e straordinaria), il suo uso è, comunque, altamente **concentrato in pochi settori**.

Secondo lo stesso studio della Banca d'Italia (Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers, Numero 602 – Febbraio 2021, *La CIG: evoluzione storica, caratteristiche e limiti*, di Salvatore Lo Bello), nel periodo 2009-2019, le imprese appartenenti ai **5 comparti che hanno fatto maggior ricorso alla CIG** (ordinaria e straordinaria), pur impiegando appena **il 18% del totale dei lavoratori** dipendenti (dei settori che hanno accesso alla CIG) hanno assorbito circa **il 55% delle ore complessive autorizzate**.

Tra i settori che, nel periodo 2009-2019 hanno avuto la **quota maggiore di ore autorizzate** di **CIGS** rientrano: i) fabbricazione di macchinari ed apparecchiature, ii) fabbricazione di autoveicoli e rimorchi, iii) fabbricazione di prodotti in metallo, iv) metallurgia e v) costruzioni; quanto alla **CIGO**, i settori delle i) costruzioni, ii) fabbricazione di prodotti in metallo, iii) fabbricazione di macchinari ed apparecchiature, iv) fabbricazione di autoveicoli e rimorchi, v) industrie tessili. Tra i

settori che, invece, hanno fatto minor ricorso alla CIG rientrano diversi comparti dei servizi, inclusi quelli finanziari, assicurativi e postali, le attività ricreative, culturali e sportive, e le attività di organizzazioni associative.

Similmente, nel medesimo periodo, le imprese appartenenti ai **6 comparti che hanno fatto maggiore ricorso agli assegni erogati dal FIS e dai Fondi di Solidarietà**, pur impiegando solo il **35% del totale dei lavoratori** dipendenti (dei settori che hanno accesso alla CIG) hanno assorbito circa **l'86% delle ore complessive autorizzate**. Tra i settori che hanno fatto maggior ricorso all'assegno FIS e dei fondi di solidarietà, nel periodo 2009-2019, rientrano: i) attività varie (professionisti, artisti, scuole e istituti privati di istruzione...), ii) credito, iii) ex-enti pubblici, iv) alberghi, v) pubblici esercizi e attività similari, vi) commercio all'ingrosso.

3. Un sistema iniquo

Una riflessione merita anche la questione della **misura delle indennità erogate**, dove, sulla carta, **l'Italia è tra i paesi più "generosi" in Europa**.

Infatti, **la spesa per ammortizzatori sociali** in costanza di rapporto di lavoro (% della spesa totale per ammortizzatori sociali), nel 2017 in **Italia** era pari al 15,4%, in **Germania** al 6%, in **Spagna** al 10%, in **Francia** al 9,9% (v. *Labor Market Policy – Expenditure and Participants* (2017), Commissione Europea).

Considerata la spesa totale, è, quindi, interessante verificare **l'ammontare dell'indennità** effettivamente erogata al lavoratore nei predetti paesi europei (Arpaia, A., Curci, N., Meyermans, E., Peschner, J., & Pierini, F. (2010). *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations* (Vol. 64). Luxembourg: Publications Office of the European Union).

Prima della pandemia:

- ✓ in **Italia: 80% del salario** (con massimali)
- ✓ In **Germania: 60%** (fino al **67%** se genitore),
- ✓ In **Spagna: 70%** per i primi 180 giorni, **60%** per il resto del periodo;
- ✓ In **Francia: 70%** del salario orario.

Alcuni di questi paesi hanno aumentato l'ammontare dell'indennità durante la fase emergenziale:

- ✓ in **Italia**: invariato all' **80% del salario** (con massimali, anch'essi invariati)
- ✓ In **Germania: 70%** (fino al **87%** se genitore), ma **80%** per il settore **metalmecchanico, 90%** per il settore **audiovisivo e della ristorazione**.
- ✓ In **Spagna**: invariato al **70%** per i primi 180 giorni, **60%** per il resto del periodo;
- ✓ In **Francia**: invariato al **70%** del salario orario; maggiorato all'**80%** per il lavoro domestico a domicilio.

Ciò considerato, nonostante l'Italia sia tra i paesi che erogano l'indennità più elevata, di fatto, **per alcune categorie di lavoratori l'integrazione salariale non raggiunge neanche**

lontanamente la predetta soglia dell'80%. A tale apparente generosità italiana, bisogna infatti, contrapporre due riduzioni: innanzitutto la **trattenuta dei contributi con aliquota del 5,84%** calcolata sulle sole ore di integrazione salariale. Inoltre, solo in Italia, sono previsti dei **massimali retributivi mensili** definiti ogni anno dall'INPS e che non possono essere superati. Per il 2020 e 2021 i massimali sono di € 998,18 lordi / **€ 939,89** al netto dei contributi al 5,84% per le **retribuzioni mensili lorde pari o inferiori a € 2159,48**; € 1199,72 lordi / **€ 1129,66** al netto contributi 5,84% per le **retribuzioni mensili lorde superiori a € 2159,48**.

4. Un sistema lento

Alle predette criticità si aggiunge il **cronico ritardo nei pagamenti diretti** della Cassa integrazione, che avviene, **anche in tempi normali, dopo 2-3 mesi** dalla presentazione della domanda all'INPS.

Se l'azienda può anticipare i trattamenti, il lavoratore non subisce danni dai **ritardi dell'INPS**. In **Francia**, per esempio, il trattamento è, **per legge, sempre anticipato** dall'impresa e rimborsato dallo Stato in misura fissa nel giro di pochi giorni (anche se per il periodo emergenziale, il rimborso è stato integrale).

In Italia, in regime ordinario, il datore di lavoro deve, in via prioritaria, **anticipare i pagamenti**, che verranno rimborsati o conguagliati dall'INPS dopo mesi, ovvero, in caso di

documentate difficoltà finanziarie, può **chiedere il pagamento diretto** da parte dell'INPS. Ne consegue che **se la liquidità scarseggia**, come può succedere in questo periodo, i **lavoratori sono penalizzati**.

Per garantire una **disponibilità economica al lavoratore nel più breve tempo possibile**, nel corso della pandemia sono state introdotte nel decreto cd. Rilancio **alcune deroghe**, esaminate sopra, che riguardano **la gestione della domanda di CIGD da parte dell'INPS** (che, quindi, provvede sia all'autorizzazione che al pagamento), con esclusione delle Regioni, e il **pagamento anticipato del 40%** delle ore di cassa integrazione (sia ordinaria che in deroga) e dell'assegno FIS, in teoria da erogarsi **entro quindici giorni** dalla ricezione della domanda del datore di lavoro. Inoltre, in caso di richiesta, da parte del datore di lavoro, di pagamento diretto da parte dell'INPS, l'opzione della richiesta di anticipazione al lavoratore del 40% delle ore autorizzate è **automaticamente impostata sul "si"** e, quindi, qualora il datore di lavoro non se ne volesse valere, dovrebbe esplicitamente richiederlo.

I ritardi paiono tuttavia **insiti nel sistema stesso di esame e autorizzazione** delle domande di CIG. Ad ammetterlo è stato lo stesso INPS che, con un comunicato stampa del 25 gennaio scorso, ha precisato che la gestione delle domande e dei pagamenti della cassa integrazione guadagni richiede normalmente in media **8-10 settimane di lavorazione**. Ciò è dovuto alle tempistiche del procedimento stesso,

profondamente diverso dai meccanismi di pagamento dei bonus, che si svolge in due fasi:

- una **prima fase**, in cui l'azienda fa domanda di accesso alle varie forme di CIG rispetto ai decreti che l'autorizzano e l'INPS, a sua volta, fa i dovuti controlli che ne verificano il diritto per ogni singola azienda e, in caso di esito positivo, approva la domanda;
- una **seconda fase**, in cui l'azienda invia la dichiarazione delle ore effettive non lavorate per ciascun lavoratore nel mese e l'INPS procede, se la comunicazione è corretta, ai pagamenti al lavoratore.

Pertanto, precisa l'INPS, se il periodo di CIG autorizzata è, per esempio, novembre-dicembre, le somme dovute ai lavoratori non sono erogate prima di febbraio-marzo.

Inoltre, a ciò si devono aggiungere gli ulteriori ritardi dovuti, da un lato, alla **straordinaria mole di domande giunte nel periodo emergenziale** e, dall'altro, alla **varietà di tipologie di decreti e di categorie di fondi** cui le domande afferiscono. Secondo i dati aggiornati all'8 febbraio 2021 del monitoraggio INPS sulle prestazioni di cassa integrazione gestite ed erogate nel 2020, l'Istituto ha garantito dall'inizio dell'emergenza sanitaria pagamenti diretti a oltre 3,6 milioni di lavoratori e pagamenti a conguaglio su anticipo delle aziende per 3,4 milioni di lavoratori, per **un totale di quasi 29 milioni di integrazioni mensili** su oltre 4 miliardi di ore autorizzate.

Per far fronte alle criticità riscontrate nel corso dell'ultimo anno, a partire dal 18 marzo scorso, l'INPS ha avviato una **nuova procedura automatizzata** dei procedimenti per le domande di autorizzazione di CIGO con causale "Covid-19" che dovrebbe **velocizzare i tempi dell'istruttoria delle domande**, anche migliorando l'accuratezza dei controlli della cd. fase 1, con conseguente maggiore rapidità dei pagamenti ai lavoratori. È tuttavia presto per prevedere gli effetti di tali modifiche procedurali sulle tempistiche di autorizzazione e pagamento delle domande di cassa integrazione.

B) Le criticità dello smart working emergenziale

1. Potenziali effetti positivi dello smart working

L'esperienza svolta in fase emergenziale è stata sostanzialmente **una novità per la maggior parte dei lavoratori**. Secondo i dati Eurostat, la percentuale di lavoratori dipendenti che **nel 2019** lavorava abitualmente da remoto nel nostro paese si fermava al 3.6%, contro la media del 6% registrato per i paesi dell'area Euro, o il 14% dei Paesi Bassi e Finlandia (v. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

Le politiche messe in atto dal Governo per contrastare la pandemia hanno indotto molte imprese a ricorrere a forme di smart working: **nel 2020**, le imprese che lo utilizzano sarebbero aumentate **dal 28,7% del 2019 all'82,3%** (v. Banca d'Italia, Note Covid-19, 22.1.2021, di Basso e Fornai). L'aumento nell'uso dello smart working è stato **eterogeneo tra settori**, a seconda

dell'attività svolta (v. il settore del commercio, degli alberghi e ristoranti, grandi esclusi), **della dimensione** dell'impresa e **delle dotazioni** tecnologiche, infrastrutturali e di capitale fisico e umano.

Secondo un'altra indagine della Banca d'Italia (v. Banca d'Italia, Note Covid-19, 22.1.2021, di De Palo e Giorgi), nel secondo trimestre del 2020 **oltre il 14% dei lavoratori** del settore privato non agricolo ha svolto la prestazione lavorativa da remoto, mentre un anno prima, nel medesimo periodo, la percentuale era inferiore all'**1,5 %**. Si consideri, sul punto, che secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano (v. <https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>), i lavoratori italiani che teoricamente potrebbero fare Smart Working sono circa 5 milioni e, quindi, il **22%** del totale degli occupati.

Secondo il medesimo studio della Banca d'Italia, a parità di altre condizioni, il lavoro da remoto sarebbe **umentato maggiormente**:

- ✓ **per le donne,**
- ✓ per i lavoratori impiegati nelle **imprese di maggiori dimensioni,**
- ✓ per **alcuni settori**, tra cui quelli dell'informazione e comunicazione e delle attività finanziarie e assicurative (invece, nel settore degli alberghi e ristoranti è rimasto sui bassi livelli registrati nel 2019, meno dell'1,5%),

- ✓ per le **figure manageriali e impiegate** (rispetto agli operai),
- ✓ per **i diplomati e i laureati** (rispetto a chi è in possesso del titolo di licenza media o inferiore).

Inoltre, rispetto a chi non è in smart working, in media i dipendenti che hanno usufruito del lavoro agile:

- ✓ hanno **lavorato più ore** (6% rispetto ai lavoratori non in smart working),
- ✓ hanno fatto **meno ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni**;
- ✓ hanno percepito una **retribuzione mensile più elevata** per effetto del maggior numero di ore lavorate.

Le precedenti indicazioni sono coerenti con la letteratura sul tema, anche per periodi più estesi (cfr. Eurofound. (2020). Living, working and Covid-19. First findings).

Lo smart working è stato spesso considerato un elemento capace di migliorare la produttività dei lavoratori, quale diretta conseguenza della loro soddisfazione (v. OECD, Settembre 2020, *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policy make it happen?*).

L'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano aveva stimato, prima della pandemia, un **incremento di produttività** derivante dall'adozione di modalità di lavoro agile nell'ordine

del **15%** (<https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>).

Tale aumento di produttività è collegato ad alcuni **effetti positivi percepiti dai lavoratori** e in genere associati a:

- 1) l'aumento della soddisfazione del lavoratore,
- 2) una miglior concentrazione rispetto a quanto avviene sul posto di lavoro,
- 3) un miglior bilanciamento tra lavoro e impegni familiari (anche in termini di riduzione dei tempi e costi di trasferimento).

Grazie a tali effetti positivi percepiti dal lavoratore, dall'introduzione del lavoro agile si potrebbero ottenere alcuni **vantaggi anche per le imprese** e, in particolare:

- 1) l'incremento della **produttività**,
- 2) la riduzione dell'**assenteismo**,
- 3) la riduzione di alcuni **costi per le imprese** (costi per gli spazi fisici, le dotazioni fisiche e tecnologiche, la pulizia, il riscaldamento, etc...).

L'introduzione dello smart working può avere effetti positivi anche in termini di **impatto sul traffico urbano e sulla qualità dell'aria**, anche in tempi antecedenti la pandemia (e quindi nonostante l'apertura di tutte le attività economiche e ricreative). Secondo un'indagine svolta **tra il 2015 e il 2018** da ENEA (l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e

lo sviluppo economico sostenibile), intitolata *“Il tempo dello Smart Working. La PA tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell’ambiente”*, lo smart working ha ridotto la mobilità quotidiana del campione esaminato (oltre 5.500 persone di 29 amministrazioni pubbliche) di circa **un’ora e mezza in media a persona, per un totale di 46 milioni di km evitati**, con un taglio di emissioni e inquinanti che ENEA stima in 8mila tonnellate di CO2, 1,75 t di PM10 e 17,9 t di ossidi di azoto.

2. Principali criticità riscontrate in fase pandemica

Dall’altro lato, **il riscontro, da parte del lavoratore, degli effetti positivi** dello smart working sopra elencati **e, quindi, la produttività lavorativa**, dipendono fortemente dalle **condizioni sociali, materiali e logistiche** in cui lo stesso si svolge. Assumono particolare rilevanza, per esempio:

- ✓ la dotazione tecnologica,
- ✓ l’accesso a internet,
- ✓ la disponibilità di spazi adibiti in via esclusiva allo smart working,
- ✓ il contesto familiare,
- ✓ la modalità attraverso la quale l’attività lavorativa può svolgersi...

Inoltre, è stato riscontrato **un nesso diretto tra la volontarietà della scelta** di lavoro agile e **l’aumento della produttività lavorativa** (v. OECD, Settembre 2020, *Productivity gains from*

teleworking in the post COVID-19 era: How can public policy make it happen?).

Ciò considerato, **l'improvviso scoppio della pandemia**, che ha imposto, in brevissimo tempo, **l'adozione forzata e generalizzata** dello smart working, spesso full-time, per categorie di lavoratori **non formati né preparati** a tale modalità lavorativa, potrebbe aver fortemente compromesso i potenziali effetti benefici esaminati.

Dalle indagini effettuate in questi mesi, sono, inoltre, emersi diversi **elementi di criticità** legati **all'uso diffuso e, a volte, sregolato** del lavoro agile, quali, ad esempio:

- ✓ l'ampliamento del tempo dedicato al lavoro a discapito del **tempo di riposo**,
- ✓ la difficoltà di separare **spazio personale e spazio professionale** (v. diritto alla **disconnessione**),
- ✓ il senso di **isolamento** e la mancanza di confronto con i colleghi,
- ✓ **l'irritabilità e la frustrazione** legati ad una connessione lenta e a strumenti tecnologici malfunzionanti.

Alcuni studi hanno dimostrato che il telelavoro aumenta **l'intensità del lavoro e l'interferenza tra casa e lavoro**, portando a effetti negativi sul benessere e sui **livelli di stress** dei telelavoratori, in particolare, per genitori single o genitori con bambini piccoli (sotto i 12 anni), con disabilità o difficoltà di apprendimento (v. Eurofound, Living, working and COVID-19: First findings – April 2020; Eurofound and ILO, 2017, Working

Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work; ILO, Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide Geneva, July 2020).

La soddisfazione dei lavoratori e, di conseguenza, le performance lavorative possono diminuire anche se alcuni dei [costi del telelavoro](#) non sono coperti dalle imprese, ma **vengono trasferiti sui lavoratori**, ad es. per compensare allestimenti di spazio e tecnologici, o bollette elettriche più elevate.

Ma i nuovi lavoratori agili hanno anche sviluppato [problemi di salute specifici](#). Le persone che regolarmente lavorano da casa hanno una maggiore probabilità di sperimentare **disturbi del sonno**, ad esempio, legati a orari di lavoro irregolari, **stress ed esposizione alla luce blu** degli schermi digitali. Anche il **mal di testa** e **l'affaticamento degli occhi** sono più diffusi tra i lavoratori piuttosto che tra i lavoratori ordinari. La ricerca di Eurofound, sopra menzionata, ha anche evidenziato un impatto negativo “fisico” sui lavoratori. Gli spazi di lavoro allestiti in casa spesso non soddisfano gli **standard ergonomici**. Ciò può portare a posture scorrette, con rischio di sviluppare **disturbi muscoloscheletrici** (v. ILO, 2020, *Work from home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking*; Eurofound, *COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?* By Vargas Llave; ILO, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide*, July 2020).

Gli aspetti problematici sono, inoltre, stati avvertiti in maniera **più forte dalle donne** rispetto agli uomini. Come si è

evidenziato sopra, le donne italiane, nel corso della pandemia, in media, hanno lavorato in modalità agile per **più tempo** rispetto ai loro colleghi uomini.

Se, da un lato, il lavoro agile, **in condizioni normali**, potrebbe consentire una **maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro** e una mitigazione dell'impatto delle differenze di genere sulle carriere lavorative, dall'altro lato, lo smart working, soprattutto nella fase iniziale di diffusione della pandemia, potrebbe aver contribuito a **consolidare i modelli tradizionali (discriminatori) di gestione del carico di lavoro domestico**, in presenza di contesti familiari poco paritari (ILO, 2020, *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*; Del Boca, Oggero, Profeta, & Rossi, *Divisione del lavoro in famiglia: la pandemia pesa sulle donne, 2020*; ILO, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide*, July 2020).

Infine, un ultimo aspetto critico che dovrà essere rapidamente affrontato è rappresentato dall'impatto dello smart working sul territorio e, in particolare, dagli **effetti economici a lungo termine di un eccessivo ridimensionamento dei luoghi di lavoro nelle città** (v. OECD, Settembre 2020, *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policy make it happen?*). Lo svuotamento degli uffici, spesso collocati nei quartieri centrali delle grandi città, ha evidenti conseguenze su tutte quelle attività connesse (es. ristorazione aziendale, servizi di pulizia, bar e ristoranti specializzati sulla pausa pranzo, piccoli negozi di quartiere...).

In questo contesto, **al fine di massimizzare sia la produttività che il benessere dei lavoratori** inerenti all'uso del lavoro agile, **in epoca post-pandemica**, il governo, in accordo con le parti sociali, dovrebbe affrontare le criticità emerse, per garantire, in primis:

- ✓ la necessaria **volontarietà del lavoro agile**,
- ✓ l'eguaglianza di fatto tra lavoratori e lavoratrici,
- ✓ il rispetto dell'organizzazione individuale degli orari e delle modalità di svolgimento del lavoro,
- ✓ la disponibilità di un ambiente lavorativo appropriato, anche attraverso le dotazioni tecnologiche e logistiche,
- ✓ un'equa ripartizione dei costi sostenuti dai lavoratori agili (che lavorano da casa),
- ✓ la salvaguardia del valore del salario e degli eventuali benefits persi con il lavoro agile (es: buoni pasto...).

Da un punto di vista più ampio, invece, sono necessari ed urgenti investimenti a livello nazionale per la **modernizzazione delle infrastrutture per le telecomunicazioni e la formazione dei lavoratori**, anche al fine di mitigare disparità regionali e di genere (v. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide Geneva: International Labour Office, July 2020).

C) Le interviste

I. SETTORE COMMERCIO

“Ho perso circa il 40% del mio stipendio... Siamo stati lasciati soli anche dal punto di vista della sicurezza, abbiamo gestito assembramenti, clienti rabbiosi, senza dispositivi di sicurezza e provocando a noi tutti enorme stress.”

- 1) In che settore lavora? Che contratto di lavoro ha? **Settore commercio presso una grande azienda dello sport; CCNL applicato: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi; contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato inquadrata al 4 livello professionale in qualità di addetta vendita.**
- 2) Quando e per quanto tempo non ha lavorato a causa del Covid, dall’inizio della pandemia?
Circa due mesi.
- 3) Che tipo di sostegno economico (cassa integrazione, assegno, indennità) ha ricevuto?
Cassa integrazione in deroga.
- 4) Quanto pensa di aver perso, all’incirca, in percentuale, rispetto al suo stipendio?
Il 40%.
- 5) Quante giornate di integrazione salariale (se beneficiario) ha dovuto sostenere, in media a settimana, a causa del Covid?

Circa due mesi continuativi.

- 6) Durante la pandemia, il suo datore di lavoro le ha fatto smaltire anche ferie e permessi residui, e se sì in che misura? Sono stati alternativi o concomitanti all'uso della cassa integrazione (assegno)?

Ho smaltito ferie in concomitanza all'uso della cassa integrazione.

- 7) Il pagamento del trattamento di cassa integrazione/assegno è stato anticipato dal datore di lavoro?

Si.

- 8) Ha usufruito di congedi parentali?

Si.

- 9) Ha richiesto l'anticipo dell'integrazione salariale alla sua banca?

No.

- 10) Ha chiesto la sospensione del mutuo alla sua Banca?

No.

- 11) Pensa che il suo posto di lavoro sia a rischio, al termine del blocco dei licenziamenti? ***No.***

- 12) Pensa di poter trovare facilmente un altro impiego, in caso di licenziamento? Se sì, in quale settore?

Non credo sia impossibile.

- 13) Sarebbe disponibile a completare un periodo di formazione/aggiornamento (con relativo diploma/attestato) in orario di lavoro e retribuito al 100%?

Sarebbe un sogno.

- 14) Quali competenze ritiene utile acquisire/aggiornare?

Vorrei terminare gli studi come tecnico di laboratorio biomedico.

- 15) Come definirebbe, dal suo punto di vista, gli strumenti con cui il Governo ha tutelato il suo lavoro nel periodo di pandemia?

Per quanto riguarda l'aspetto economico, lo definirei terrificante visto che in Cigd nel settore commercio ci sono finiti quasi tutti part-time involontari. Siamo stati lasciati soli anche dal punto di vista della sicurezza, abbiamo gestito assembramenti, clienti rabbiosi, senza dispositivi di sicurezza e provocando a noi tutti enorme stress.

II. RISTORAZIONE COLLETTIVA

“Ho perso circa il 55% del mio stipendio... se un lavoratore non ha risparmi...a fine mese non ci arriva di certo”

- 1) In che settore lavora? Che contratto di lavoro ha?

Ristorazione Collettiva mense scolastiche; CCNL applicato: CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO; ho un contratto a tempo indeterminato part-time misto 37,5% (15 ore settimanali) per 9 mesi all'anno (da metà settembre a metà giugno).

- 2) Quando e per quanto tempo non ha lavorato a causa del Covid, dall'inizio della pandemia?

Non ho lavorato per tutto il periodo della chiusura delle scuole primarie e cioè dal 24 febbraio 2020 fino al termine del calendario scolastico – 10 giugno 2020.

- 3) Che tipo di sostegno economico (cassa integrazione, assegno, indennità) ha ricevuto?

Cassa integrazione in Deroga.

- 4) Quanto pensa di aver perso, all'incirca, in percentuale, rispetto al suo stipendio?

Ho perso circa il 55% del mio stipendio.

- 5) Quante giornate di integrazione salariale (se beneficiario) ha dovuto sostenere, in media a settimana, a causa del Covid?

CIGD a zero ore per tutto il periodo di cui sopra.

- 6) Durante la pandemia, il suo datore di lavoro, le ha fatto smaltire anche ferie e permessi residui, e se sì in che misura? Sono stati alternativi o concomitanti all'uso della cassa integrazione (assegno)?

No, ferie e permessi avrebbe dovuto pagarli l'Azienda, la CIGD no, quindi ha preferito sfruttare quest'ultima opzione.

- 7) Il pagamento del trattamento di cassa integrazione/assegno è stato anticipato dal datore di lavoro?

No.

8) Ha usufruito di congedi parentali?

No.

9) Ha richiesto l'anticipo dell'integrazione salariale alla sua banca?

No.

10) Ha chiesto la sospensione del mutuo alla sua Banca?

No.

11) Pensa che il suo posto di lavoro sia a rischio, al termine del blocco dei licenziamenti?

No.

12) Pensa di poter trovare facilmente un altro impiego, in caso di licenziamento? Se sì, in quale settore?

Escludo che sarò licenziata, la refezione scolastica ha continuità, comunque a 53 anni sarebbe un miracolo reimpiegarsi in momenti difficili per l'economia.

13) Sarebbe disponibile a completare un periodo di formazione/aggiornamento (con relativo diploma/attestato) in orario di lavoro e retribuito al 100%? Quali competenze ritiene utile acquisire/aggiornare?

Si, sarei disponibile su qualsiasi formazione utile a garantire lavoro e retribuzione.

14) Come definirebbe, dal suo punto di vista, gli strumenti con cui il Governo ha tutelato il suo lavoro nel periodo di pandemia?

Gli ammortizzatori sociali sono del tutto carenti sul piano della copertura economica, coprono nemmeno la metà della retribuzione e se un lavoratore non ha risparmi perché arriva al pelo a fine mese con la sua retribuzione già limitata, se viene retribuito per la metà dell'importo a fine mese non ci arriva di certo. Colleghe part time involontarie, alcune persino monoreddito e con figli, sono ricorse alla CARITAS per approvvigionarsi dei generi alimentari necessari a sfamare se stesse e figli. Mi fanno ridere coloro, anche politici ignoranti, che distinguono tra garantiti e no; io sarei una garantita, certo, a fare la fame.

III. RISTORAZIONE COMMERCIALE

“Inesistente considerazione della categoria dei lavoratori operanti nel rapporto con il pubblico utente per quanto riguarda le vaccinazioni”

1) In che settore lavora? Che contratto di lavoro ha?

Lavoro in una grande azienda della ristorazione commerciale; ho un contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time 75% (30 ore settimanali).

- 2) Quando e per quanto tempo non ha lavorato a causa del Covid, dall'inizio della pandemia?

Ho sempre lavorato almeno 18/24 ore la settimana.

- 3) Che tipo di sostegno economico (cassa integrazione, assegno, indennità) ha ricevuto?

Assegno Ordinario dal Fondo d'integrazione salariale (Fis).

- 4) Quanto pensa di aver perso, all'incirca, in percentuale, rispetto al suo stipendio?

Mensilmente circa il 10%.

- 5) Quante giornate di integrazione salariale (se beneficiario) ha dovuto sostenere, in media a settimana, a causa del Covid?

1-2 giorni a settimana (6 - 12 ore).

- 6) Durante la pandemia, il suo datore di lavoro, le ha fatto smaltire anche ferie e permessi residui, e se sì in che misura? Sono stati alternativi o concomitanti all'uso della cassa integrazione (assegno)?

No, a me personalmente non sono state fatte smaltire ferie o permessi degli anni precedenti, ad alcuni colleghi sono state scalate ferie o permessi di anni precedenti, ma limitatamente al massimo di 3 giornate.

- 7) Il pagamento del trattamento di cassa integrazione/assegno è stato anticipato dal datore di lavoro?

Sì.

8) Ha usufruito di congedi parentali?

No.

9) Ha richiesto l'anticipo dell'integrazione salariale alla sua banca?

No.

10) Ha chiesto la sospensione del mutuo alla sua Banca?

No.

11) Pensa che il suo posto di lavoro sia a rischio, al termine del blocco dei licenziamenti?

No.

12) Pensa di poter trovare facilmente un altro impiego, in caso di licenziamento? Se sì, in quale settore?

Non mi sono posta il problema, ho esperienza nella ristorazione commerciale ma i tempi sono difficili per questo settore.

13) Sarebbe disponibile a completare un periodo di formazione/aggiornamento (con relativo diploma/attestato) in orario di lavoro e retribuito al 100%? Quali competenze ritiene utile acquisire/aggiornare?

Si, sarei disponibile; se la formazione dovesse essere pienamente retribuita penso sia quella utile all'impresa di cui sono dipendente e comunque inerente la professionalità già acquisita, anche se sono aperta ad

ulteriori conoscenze utili per essere interessante sul mercato del lavoro.

- 14) Come definirebbe, dal suo punto di vista, gli strumenti con cui il Governo ha tutelato il suo lavoro nel periodo di pandemia?

Sufficienti dal punto di vista del sostegno economico, insufficienti dal punto di vista della sicurezza (pochi controlli da parte delle autorità competenti) e inesistente considerazione della categoria dei lavoratori operanti nel rapporto con il pubblico utente per quanto riguarda le vaccinazioni.

IV. RISTORAZIONE COMMERCIALE

“Sono un lavoratore transfrontaliero...per me la pandemia è stata come una vacanza”

- 1) In che settore lavora? Che contratto di lavoro ha?
Ristorazione, a Briancon, in Francia. Sono un lavoratore transfrontaliero. Ho un contratto di lavoro a tempo indeterminato full-time.
- 2) Quando e per quanto tempo non ha lavorato a causa del Covid, dall’inizio della pandemia?
Non ho lavorato per 6 mesi consecutivi.
- 3) Che tipo di sostegno economico (cassa integrazione, assegno, indennità) ha ricevuto?

Ho ricevuto mensilmente un'indennità di importo simile al mio stipendio.

- 4) Quanto pensa di aver perso, all'incirca, in percentuale, rispetto al suo stipendio?

20%

- 5) Quante giornate di integrazione salariale (se beneficiario) ha dovuto sostenere, in media a settimana, a causa del Covid?

Non ho mai lavorato per tutto il periodo di 6 mesi.

- 6) Durante la pandemia, il suo datore di lavoro, le ha fatto smaltire anche ferie e permessi residui, e se sì in che misura? Sono stati alternativi o concomitanti all'uso della cassa integrazione (assegno)?

Non mi è mai stato chiesto e, quindi, ho mantenuto le mie ferie.

- 7) Il pagamento del trattamento di cassa integrazione/assegno è stato anticipato dal datore di lavoro?

Sì, senza neanche un giorno di ritardo. Lo stato francese, mensilmente, rimborsava gli stipendi al mio datore di lavoro in due-tre giorni. Il mio datore di lavoro mi ha anche riferito che lo stato francese, ogni mese, gli bonificava la somma necessaria a pagare non solo gli stipendi, ma tutte le spese fisse dell'attività, come l'affitto.

- 8) Ha usufruito di congedi parentali?

No.

- 9) Ha richiesto l'anticipo dell'integrazione salariale alla sua banca?

Non sarebbe stato necessario, il pagamento è sempre stato puntuale.

10) Ha chiesto la sospensione del mutuo alla sua Banca?

No.

11) Pensa che il suo posto di lavoro sia a rischio, al termine del blocco dei licenziamenti? **No, non c'è crisi nel mio settore (ristorazione).**

12) Pensa di poter trovare facilmente un altro impiego, in caso di licenziamento? Se sì, in quale settore?

Si, penso che troverei senza problemi un altro impiego nel mio settore.

13) Sarebbe disponibile a completare un periodo di formazione/aggiornamento (con relativo diploma/attestato) in orario di lavoro e retribuito al 100%? Quali competenze ritiene utile acquisire/aggiornare?

Si.

14) Come definirebbe, dal suo punto di vista, gli strumenti con cui il Governo (francese) ha tutelato il suo lavoro nel periodo di pandemia?

All'inizio ero preoccupato, invece sono molto soddisfatto di come è stata gestita la situazione, non solo per me, ma anche per i miei colleghi e il mio datore di lavoro. Mi vergogno quasi a dirlo, vivendo in Italia, ma per me la pandemia è stata come una vacanza e un'occasione per trascorrere del tempo con la mia famiglia.

