

Circolari 24 Lavoro

25 Marzo 2020

Il Sole
24 ORE

Decreto Cura Italia, le misure a sostegno del lavoro

**Decreto Cura Italia:
ammortizzatori sociali**

**Decreto Cura Italia: norme
speciali in materia di riduzione
dell'orario**

**Decreto Cura Italia: indennità
ed altre misure per il lavoro**



RAPPORTO DI LAVORO

Decreto Cura Italia: ammortizzatori sociali

A CHI SI RIVOLGE



DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19



LAVORATORI

Lavoratori colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19

ABSTRACT

La diffusione dell'epidemia Covid-19 ha indotto il Governo alla emanazione di una serie di misure per proteggere la salute dei cittadini, sostenere il sistema produttivo e salvaguardare la forza lavoro. A tale scopo è mirato il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (cd. Cura Italia), nel cui ambito assumono rilevante importanza le misure relative agli ammortizzatori sociali

COMMENTO

Il Capo I del Titolo II del [D.L. n. 18 del 17 marzo 2020](#) (cd. Cura Italia), rubricato "Misure a sostegno del lavoro", contempla agli articoli da 19 a 22 delle norme che agevolano la concessione dei trattamenti di integrazione salariale. Di seguito un quadro sinottico degli interventi:

ART. 19 - TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E ASSEGNO ORDINARIO

Cosa e come	<p>Integrazione salariale ordinaria o assegno ordinario (FIS e Fondi di solidarietà di settore).</p> <p>Attenzione - <i>Oltre all'ordinaria modalità di erogazione delle prestazioni tramite conguaglio su UNIMENS, sarà possibile autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa.</i></p> <p>La domanda si presenta, con le consuete modalità, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, utilizzando la nuova causale denominata "COVID-19 nazionale" entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.</p>
-------------	---

Soggetti beneficiari	<p>Sono i datori che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel 2020 sospendono o riducono la attività lavorativa per la emergenza epidemiologica; - hanno titolo al trattamento di integrazione salariale ordinaria ovvero all'assegno ordinario erogato dal Fondo di solidarietà. <p>Attenzione - Sono interessati i datori con unità produttive site in tutto il territorio nazionale.</p>
Semplificazioni procedurali nella presentazione della domanda	<ul style="list-style-type: none"> - Non è richiesto il procedimento di informazione e consultazione sindacale (art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015); - non è richiesto il limite di tempo previsto per la domanda del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIG ordinariamente entro 15 giorni dall'inizio della sospensione, assegno ordinario non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata); - non è necessario 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; - non è necessario redigere e presentare in allegato alla domanda la relazione tecnica, ma solo l'elenco dei lavoratori beneficiari; - le aziende possono chiedere l'integrazione salariale per causa di "Emergenza COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con un'altra causale; - non si tiene conto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ del limite delle 52 settimane nel biennio mobile; ▪ del limite dei 24 mesi (30 per le imprese del settore edilizia e lapideo) nel quinquennio mobile; ▪ del limite di 1/3 delle ore lavorabili; - inoltre non è dovuto il pagamento del contributo addizionale. <p>Attenzione - Rimane l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della richiesta.</p>
Lavoratori interessati	<p>Sono quelli che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 23 febbraio 2020, anche in assenza di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni al momento della presentazione della richiesta. L'assegno ordinario spetta anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che occupano mediamente più di 5 dipendenti.</p>
Periodo di trattamento	<p>Durata massima di 9 settimane.</p>

ART. 20 - IMPRESE CHE GIÀ FRUISCONO DELLA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

ART. 21 - IMPRESE CHE GIÀ FRUISCONO DI TRATTAMENTI DI SOLIDARIETÀ

Soggetti beneficiari	<p>Le aziende che, al 23 febbraio 2020, beneficiano di un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (secondo le nuove regole) per un periodo non superiore a nove settimane. Il trattamento CIG speciale sostituisce quello CIGS e può riguardare i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.</p> <p>I datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che, al 23 febbraio 2020, hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario, riconosciuto per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione dell'assegno ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.</p>
<u>ART. 22</u> - CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA	
Cosa e come	<p>Le domande si presentano esclusivamente alle Regioni e Province autonome interessate, che effettueranno l'istruttoria secondo l'ordine cronologico di presentazione. Le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.</p> <p>La prestazione comprende il trattamento d'integrazione salariale, contribuzione figurativa e relativi oneri accessori (ANF).</p> <p>Per i datori con più di cinque dipendenti, è necessario un accordo, anche in via telematica, tra la regione (o la provincia autonoma) e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p> <p>Attenzione - Il pagamento è effettuato esclusivamente dall'INPS. Il datore di lavoro dovrà inoltrare il modello "SR 41".</p> <p>Attenzione - I datori di lavoro sono tenuti ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento diretto dell'integrazione salariale secondo i termini disposti dallo stesso istituto. Trascorso inutilmente il termine posto per tale invio, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p>

Soggetti beneficiari	<p>Sono inclusi: i datori di lavoro del settore privato per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, i datori di lavoro agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti.</p> <p>Sono espressamente esclusi:</p> <ul style="list-style-type: none">- i datori di lavoro domestico;- datori di lavoro che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di solidarietà. <p>Attenzione - <i>Non è chiaro se siano incluse le aziende tenute al versamento del contributo CIGS (ad esempio le imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti). Stando al tenore letterale della norma sembrerebbe di no (conferma anche il dossier parlamentare al decreto legge) ma secondo il messaggio INPS 1287 del 20 marzo 2020 tale possibilità sarebbe consentita (anche se non esplicitamente). Si attendono ulteriori chiarimenti in proposito.</i></p> <p>Attenzione - <i>La prestazione è aggiuntiva rispetto alle disposizioni già adottate per i trattamenti in deroga concessi alle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, e per la cosiddetta "zona rossa".</i></p>
Lavoratori interessati	Sono i lavoratori in forza al 23 febbraio 2020 (non vi rientrano quelli assunti dopo tale data)

SI RICORDA CHE

I lavoratori interessati dalle nuove norme in materia di ammortizzatori sociali sono quelli in forza al 23 febbraio 2020.

RAPPORTO DI LAVORO

Decreto Cura Italia: norme speciali in materia di riduzione dell'orario

A CHI SI RIVOLGE



DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19



LAVORATORI

Lavoratori colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19

ABSTRACT

Nell'ambito delle misure per il sostegno delle attività lavorative, il D.L. n. 18/2020 prevede una serie di misure per agevolare la gestione degli orari e dei permessi per alcune categorie di lavoratori

COMMENTO

Il [D.L. n. 18 del 17 marzo 2020](#) (cd. Cura Italia) agli articoli 23, 24 e 26 prevede una serie di misure per agevolare la gestione degli orari e dei permessi per alcune categorie di lavoratori. Di seguito un quadro sinottico degli interventi:

ART. 23 - CONGEDI PARENTALI SPECIALI PER FIGLI FINO A 12 ANNI

Cosa e come

Dal 5 marzo 2020, ai **lavoratori pubblici e privati**, nonché agli **iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS** (ossia i lavoratori autonomi e i soggetti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non sono iscritti ad altri regimi pensionistici obbligatorie) con **figli fino a 12 anni** di età viene riconosciuto - alternativamente ad entrambi i genitori - uno speciale congedo parentale **per un periodo (continuativo o frazionato) non superiore, complessivamente, a 15 giorni**.

Attenzione - Il limite di età di 12 anni **non si applica** per i **figli con disabilità grave** iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale

Attenzione - I periodi di congedo parentale previsti dal Testo unico a tutela della maternità e paternità (artt. 32 e 33, D.Lgs. n. 151/2001), fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi **sono convertiti** nel suddetto congedo speciale, con diritto alla relativa indennità, e **non sono computati o indennizzati** a titolo di congedo parentale.

Quanto	<p>L'importo della indennità per il congedo parentale è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none">● dipendenti pubblici e privati: 50% della retribuzione presa a riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità, ossia la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsirettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo (escluso il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati) - e i relativi oneri figurativi;● lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS: per ciascuna giornata indennizzabile, 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per la determinazione dell'indennità di maternità;● lavoratori autonomi iscritti alle relative gestioni pensionistiche speciali dell'INPS: indennità pari, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.
Domanda	Consultare le istruzioni diffuse con messaggio INPS n. 1281 del 20 marzo 2020.

ART. 23, C. 6 - ASTENSIONE DAL LAVORO PER FIGLI TRA I 12 E I 16 ANNI

Cosa e come	<p>I dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Attenzione - <i>Si richiede 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 genitore non lavoratore.</i></p>
Domanda	Consultare le istruzioni diffuse con messaggio INPS 1281 del 20 marzo 2020

ART. 23, C. 8 - VOUCHER BABY-SITTING

Cosa e come	<p>In alternativa al congedo speciale, ai lavoratori dipendenti privati e agli iscritti in via esclusiva alla gestione separata, è riconosciuta la possibilità di usufruire di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.</p> <p>Il bonus è erogato mediante il libretto di famiglia.</p> <p>Attenzione - <i>L'importo massimo del bonus è elevato a mille euro per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, nonché per i dipendenti della Polizia di Stato e per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per l'emergenza epidemiologica</i></p> <p>Attenzione - <i>È necessaria una domanda telematica all'INPS</i></p> <p>Attenzione - <i>Il bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione delle rispettive casce previdenziali del numero dei beneficiari.</i></p>
Domanda	Consultare le istruzioni diffuse con messaggio INPS n. 1281 del 20 marzo 2020
ART. 24 - ESTENSIONE DELLA DURATA DEI PERMESSI RETRIBUITI PER ASSISTENZA FAMILIARI DISABILI	
Cosa e come	<p>Si prevede un incremento di 12 giorni (che si aggiungono ai 3 ordinariamente previsti, per un totale di 15) di permesso retribuito riconosciuto per l'assistenza di familiari disabili e coperto da contribuzione figurativa.</p> <p>Attenzione - <i>La disposizione vale per i mesi di marzo e aprile 2020.</i></p>
Soggetti beneficiari	Personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.
ART. 26 - TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI	
Cosa e come	Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva , è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comporto.
Soggetti beneficiari	Lavoratori del settore privato.

SI RICORDA CHE

Per poter fruire del congedo parentale speciale si richiede che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, o disoccupato, o non lavoratore.

RAPPORTO DI LAVORO

Decreto Cura Italia: indennità ed altre misure per il lavoro

A CHI SI RIVOLGE**DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19

**LAVORATORI**

Lavoratori colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19

**PROFESSIONISTI**

Professionisti colpiti dalla emergenza sanitaria COVID-19

ABSTRACT

Il decreto legge Cura Italia prevede delle specifiche indennità a favore di taluni lavoratori ed altre misure per il lavoro

COMMENTO

Il [D.L. n. 18 del 17 marzo 2020](#) (cd. Cura Italia) prevede per alcune categorie di lavoratori delle specifiche indennità e altre misure di sostegno. Di seguito un quadro sinottico degli interventi:

[ART. 27](#) - [ART. 28](#) - [ART. 29](#) - [ART. 30](#) - [ART. 30](#) - [ART. 31](#) - INDENNITÀ PER ALCUNI LAVORATORI

Cosa e come	<p>È riconosciuta una indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai liberi professionisti (titolari di partita IVA) iscritti alla Gestione separata INPS compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici; - ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla medesima Gestione - ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'INPS (es: artigiani, commercianti e coltivatori diretti, mezzadri, coloni e imprenditori agricoli professionali) - ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali non titolari di un trattamento pensionistico diretto e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020. - agli operai agricoli a tempo determinato con almeno 50 giornate di effettivo lavoro agricolo dipendente nel 2019 e non titolari di pensione; - ai lavoratori dello spettacolo iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019; che abbiano prodotto nel medesimo anno un reddito non superiore a 50.000 euro; non titolari di un trattamento pensionistico diretto né di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020. - <p>Attenzione - Le indennità non sono cumulabili, non sono fiscalmente imponibili e non spettano se l'interessato percepisce il reddito di cittadinanza.</p>
Domanda	<p>È necessario presentare una domanda telematica all'INPS utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per i patronati nel sito internet dell'Inps, www.inps.it. Le procedure saranno rese disponibili, entro la fine del mese di marzo.</p>
ART. 44 - IL FONDO DI ULTIMA ISTANZA	
Cosa e come	<p>Il "Fondo per il reddito di ultima istanza" garantisce ai lavoratori dipendenti e autonomi una indennità, secondo criteri di priorità e modalità di attribuzione demandati ad un decreto interministeriale, da adottare entro 30 giorni dal 17 marzo 2020. Lo stesso decreto stabilisce la eventuale quota da destinare, in via eccezionale, al sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria (ordinistici).</p>
PROROGHE	
Domanda per la disoccupazione agricola	<p>Prorogata dal 31 marzo 2020 al 1° giugno 2020 il termine di presentazione delle domande per i trattamenti di disoccupazione agricola.</p>

Domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL	<p>Sono prorogati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dagli originari 68 a 128 giorni il termine di decadenza per la presentazione della domanda di NASpl (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) e di DIS-COLL (Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi), decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro. <p>Attenzione - <i>La proroga vale per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020.</i></p> <p>Attenzione - <i>Per le domande di NASpl e DIS-COLL presentate oltre il termine ordinario decadenziale viene fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - di 60 giorni i termini previsti per la presentazione della richiesta di incentivo per l'autoimprenditorialità; - dagli originari 30 a 90 giorni i termini per la presentazione della domanda per la liquidazione anticipata della NASpl, in un'unica soluzione, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività imprenditoriale e per la comunicazione all'INPS, da parte del percettore di NASpl o DIS-COLL, a pena di decadenza dal beneficio, dell'inizio di un'attività di lavoro subordinato o autonomo,
--	---

ART. 39, C. 1 E ART. 87 - LAVORO AGILE

Il D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 prevede la possibilità da parte dei lavoratori dipendenti che risultino o in **condizione di disabilità grave** ex art. 3, c. 3 della L. 104/1992 o, alternativamente, che abbiano nel proprio nucleo familiare **un portatore di handicap in condizione di gravità**, di attivare la modalità agile fino al 30 aprile 2020 (articolo 39, c. 1).

Ai lavoratori del settore privato affetti da **gravi e comprovate patologie** con ridotta capacità lavorativa è invece riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

L'art. 87 dispone che, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, il lavoro agile costituisce la **modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Allo scopo di rendere tale previsione effettiva, si prevedono una serie di indicazioni e direttive, inclusa la necessità, da parte delle amministrazioni pubbliche, di limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (ad esempio gli sportelli al pubblico). Inoltre la prestazione lavorativa potrà essere effettuata in lavoro agile anche utilizzando strumenti informatici in dotazione al dipendente stesso qualora non siano disponibili apparati forniti dall'amministrazione.

ART. 63 - PREMIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Si prevede la corresponsione di un bonus di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro, che, durante il periodo di emergenza sanitaria COVID 19, continuino a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020. Tale importo, fiscalmente non imponibile, è erogato automaticamente in busta paga entro il mese di aprile o nei termini previsti per le operazioni di conguaglio. Il datore recupera il costo sostenuto mediante compensazione.

SI RICORDA CHE

Le indennità a favore dei lavoratori autonomi e dei collaboratori sono subordinate alla non titolarità di un trattamento pensionistico diretto ed alla non iscrizione ad altre forme di previdenza obbligatoria diverse dalla Gestione separata.