

Agenzie per il Lavoro
Loro sedi
Roma, 20 luglio 2020

Circolare n. 14/2020

Oggetto: Legge n. 77/2020: Conversione in Legge con modificazioni del D.L. n. 34/2020, c.d. “Rilancio” – Prissime indicazioni operative.

Prot.n. 16.2020

Spett.li Agenzie per il lavoro,

trasmettiamo in allegato la Nota Tecnica tramite la quale forniamo le primissime indicazioni in merito alle novità introdotte in materia lavoristica dalla Legge n. 77/2020 (G.U. Serie Generale n. 180 Suppl. Ordinario n. 25 del 17/07/2020), di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2020, c.d. Decreto “Rilancio”, recante *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Tra le misure di maggior rilievo si segnalano la disposizione inerente la proroga “forzosa” dei contratti di lavoro a termine, anche a scopo di somministrazione, e dei contratti in apprendistato di I e III livello, nonché la norma di interpretazione autentica in materia di somministrazione irregolare.

Considerato il rilevante impatto delle disposizioni introdotte dalla Legge in oggetto, ci riserviamo di fornirVi eventuali diverse interpretazioni in virtù di auspicabili interventi in materia.

Cordiali saluti.

L’Amministratore delegato
Agostino Di Maio



Nota Tecnica

Legge n. 77/2020

Conversione in Legge, con modificazioni del Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34
“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19.”

Le principali novità

Principali indicazioni

Indice

<i>1. Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</i>	pag. 4
<i>2. Interpretazione autentica in materia di somministrazione irregolare</i>	pag. 6
<i>3. CIGO e Assegno ordinario causale “emergenza COVID-19”</i>	pag. 8
<i>4. Cassa integrazione in deroga</i>	pag. 11
<i>5. Norme speciali in materia di integrazioni salariali</i>	pag. 13
<i>6. Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali</i>	pag. 14
<i>7. Trattamento di integrazione salariale concesso dall’INPS</i>	pag. 15
<i>8. Superamento del precariato nelle P.A. e nel Servizio sanitario nazionale</i>	pag. 17
<i>9. Validità del DURC</i>	pag. 18
<i>10. Lavoro agile</i>	pag. 18
<i>11. Indennità per i lavoratori danneggiati dall’emergenza epidemiologica da COVID-19</i>	pag. 20
<i>12. Congedi per i lavoratori dipendenti del settore privato</i>	pag. 23
<i>13. Disposizioni in favore dei lavoratori frontalieri</i>	pag. 24

1. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato

Art. 93
Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato
1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. 1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La Legge di conversione ha introdotto nel *corpus* dell'art. 93 un nuovo comma 1-*bis*, che dispone che i contratti di apprendistato di I e III livello ed i contratti a termine, anche in somministrazione, **sono prorogati per legge per un periodo di tempo pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa**, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19¹.

L'esegesi della novella si presenta particolarmente complessa sia per la difficoltà nel recuperare la *ratio* del Legislatore, che rende ultrattive pattuizioni privatistiche in misura proporzionale alla crisi aziendale sfociata nell'utilizzo dell'ammortizzatore, che per i non irrilevanti profili di costituzionalità che sembrano emergere da una prima lettura della norma (violazione dei principi di coerenza, congruità, proporzionalità, necessità e misura; violazione art.41 in materia di libertà di impresa).

Con tali premesse, in sede di prima interpretazione e con riserva di ulteriori approfondimenti, si propongono le seguenti chiavi di lettura di alcuni elementi della novella legislativa.

1. **Efficacia della norma:** si pone la questione in merito all'ambito di applicazione della disposizione. Sul tema si ritiene che la proroga *ex lege* si applichi **unicamente ai contratti attivi al momento dell'entrata in vigore della Legge, e non anche ai contratti già scaduti alla medesima data**. Ciò essenzialmente in considerazione del presupposto che la norma impone appunto *una proroga* per legge del contratto a termine, ed è **prorogabile, per definizione, unicamente un contratto esistente e non un contratto il cui termine finale si sia già verificato**.

Quanto infine ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della norma, si ritiene rientrino nell'ambito di applicazione del nuovo comma 1-bis unicamente nel caso in cui, ove possibile, nell'ambito dei medesimi si attivi una sospensione del rapporto in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

2. **Sospensione del rapporto:** cosa si intende per “*periodo di sospensione dell'attività lavorativa*”? L'inciso va ricollegato logicamente come “*conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”.

Da ciò si ritiene che la fattispecie della sospensione del rapporto si verifichi unicamente nel caso di attivazione di un ammortizzatore sociale emergenziale da parte della azienda/ApL, ed in particolare di un **ammortizzatore sociale con causale COVID-19**.

Nel settore del lavoro tramite Agenzia rilevano quindi le sospensioni per Trattamenti di Integrazione Salariale “semplificato” e “in deroga”, e non anche per il Trattamento di

¹ Quanto all'interpretazione del comma 1 si rinvia alla precedente Circolare Assolavoro Servizi n. 12/2020 del 20.05.2020.

Integrazione Salariale “ordinario”.

3. **Durata della sospensione:** con riferimento al calcolo della durata del periodo di proroga, corrispondente alla durata della sospensione del rapporto, devono essere considerati i **periodi non lavorati** per effetto della attivazione dell’ammortizzatore sociale emergenziale. In particolare si ritiene applicabile, in via analogica², il principio sancito in materia di apprendistato professionalizzante dall’art. 2, comma 4, del D. Lgs. n. 148/2015³: “*Alla ripresa dell’attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell’orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all’ammontare delle ore di integrazione salariale fruita*”⁴.
4. **Eventuale apposizione della causale e conflitto di norme:** per effetto della proroga forzata imposta dalla disposizione in esame si potrebbe determinare la condizione (superamento dei 12 mesi di durata del contratto) per cui va apposta la causale al contratto di lavoro. In tal caso, essendo la proroga appunto imposta *ex lege*, **la causale si sostanzia, ed andrà esplicitata, come “in applicazione dell’art. 93, comma 1-bis, della L. n. 77/2020”**. Sulla base del medesimo ragionamento – proroga imposta dalla legge e non per libera scelta delle parti del contratto – si ritiene che i periodi di lavoro in esecuzione di tale disposizione siano da considerarsi “neutri”, e quindi da *non* computare, nell’ambito sia dei limiti di durata massimi *ex lege* e contratto collettivo di settore, sia ai fini del calcolo del numero massimo delle proroghe del contratto.

Da ultimo resta da evidenziare la specificità del contratto di lavoro a tempo determinato in **regime di somministrazione**.

L’assunzione a termine di un lavoratore somministrato da parte dell’Agenzia per il Lavoro non è finalizzata a soddisfare un’esigenza lavorativa propria dell’Agenzia medesima. Essendo il contratto di lavoro stipulato, per definizione, “a scopo di somministrazione”, il lavoratore viene assunto per essere impiegato presso l’utilizzatore, operando sotto la direzione ed il controllo di quest’ultimo.

E il contratto di lavoro a termine a scopo di somministrazione, od “*in regime di somministrazione*” come espressamente disposto dalla norma in esame, segue necessariamente un contratto commerciale di somministrazione stipulato tra Agenzia e azienda utilizzatrice, che quindi è, in termini anche giuridici, “causa” dell’assunzione del lavoratore somministrato.

A riprova di ciò, qualora ve ne fosse bisogno, il contratto di lavoro in somministrazione ha come contenuto obbligatorio per legge e per CCNL di settore anche gli elementi essenziali del contratto commerciale⁵.

² Non a caso il Legislatore ha escluso dall’ambito di applicazione del nuovo comma l’apprendistato di II livello, proprio in quanto già disciplinato dalla norma citata.

³ In questo senso anche R. Camera, “Contratti a termine e apprendistato: proroghe automatiche con rischi per le aziende (e non solo): “*La norma riprende quanto già previsto per l’apprendistato professionalizzante. Infatti, l’articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015 (disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro) prevede che in caso di utilizzo della Cassa integrazione (in sospensione o con riduzione di orario), il periodo di apprendistato professionalizzante deve essere automaticamente prorogato in misura equivalente all’ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.*”

⁴ Sul tema si veda anche INPS, Circolare n. 197/2015.

⁵ Art. 33, D. lgs. n. 81/2015: “1. *Il contratto di somministrazione di lavoro e’ stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi: a) gli estremi dell’autorizzazione rilasciata al somministratore; b) il numero dei lavoratori da somministrare; c) l’indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro; e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori*”

Ciò premesso la proroga “forzata” di un contratto di lavoro in somministrazione in esecuzione della norma in esame si ritiene possa legittimamente giustificarsi unicamente se opera contemporaneamente il presupposto di carattere commerciale.

In altre parole, la proroga del contratto di lavoro deve “seguire” necessariamente la proroga del contratto commerciale tra Agenzia e azienda utilizzatrice: viceversa, mancando il presupposto del “regime di somministrazione” previsto dalla disposizione, non si realizzerebbe lo “scopo di somministrazione” che è causa del contratto di lavoro a termine tra Agenzia e lavoratore somministrato.

2. Interpretazione autentica in materia di somministrazione irregolare

Articolo 80-bis. (Interpretazione autentica del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)
1. Il secondo periodo del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento.

In sede di conversione in Legge del Decreto è stata introdotta una norma di interpretazione autentica – avente quindi effetto retroattivo – in materia di somministrazione irregolare di lavoro e di conseguente costituzione di rapporti di lavoro con l'utilizzatore, come disciplinato dall'art. 38 del D. Lgs. n. 81/2015.

In particolare, l'art. 38 identifica i casi di somministrazione irregolare prevedendo:

- al 1° comma che in mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore;
- al 2° comma una serie di irregolarità⁶ in presenza delle quali il lavoratore ha la possibilità di richiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dalla data di inizio della somministrazione.

Il terzo comma invece – oggetto dell'interpretazione autentica in esame – prevede che nell'ipotesi prevista dal secondo comma, ovvero costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione, *rectius*

e l'inquadramento dei medesimi; f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori. 2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori. 3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore”.

CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di Lavoro, 15 ottobre 2019, Articolo 23 - Forma e contenuto del contratto di lavoro a tempo determinato.

⁶ Violazione dei limiti percentuali (art. 31) - Assunzione di lavoratori somministrati in violazione di determinati divieti (32) - Assenza, nel contratto di lavoro, dell'indicazione di uno di questi elementi: estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate; data di inizio e durata prevista della somministrazione.

l'utilizzatore, dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

Inoltre tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono dunque come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, subentrando attivamente e passivamente in tutti gli atti di gestione compiuti dal somministratore.

La norma di interpretazione autentica interviene specificando che tra gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto di lavoro **non è da comprendersi il licenziamento**.

Ne deriva che gli atti di gestione del rapporto posti in essere dal somministratore producono nei confronti dell'utilizzatore tutti gli effetti negoziali anche modificativi del rapporto di lavoro, **ad eccezione del licenziamento**.

3. CIGO e Assegno ordinario causale “emergenza COVID-19”

<p align="center">Articolo 68. (Modifiche all’articolo 19 in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)</p>	<p align="center">Articolo 68. (Modifiche all’articolo 19 in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)</p>
<p>1.. 2.. a).. b).. c) al comma 2, secondo periodo, la parola « quarto » è soppressa.</p> <p>d) dopo il comma 2 sono aggiunti i seguenti: d) dopo il comma 2 è inserito il seguente: « 2 bis. Qualora la domanda sia presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l’eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione». « 2 ter. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020. Per le domande presentate oltre il predetto termine, si applica quanto previsto nel comma 2 bis.</p> <p>e) dopo il comma 3 è aggiunto il seguente: 3 bis. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), richiesto per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all’articolo 8, della legge 8 agosto 1972, n. 457. I periodi di trattamento sono concessi per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste. Per assicurare la celerità delle autorizzazioni, le integrazioni salariali CISOA con causale COVID-19 sono concesse dalla sede dell’INPS territorialmente competente, in deroga a quanto previsto dall’articolo 14 della legge 8 agosto 1972, n. 457. La domanda di CISOA deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell’attività lavorativa. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020. Per i lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli, può essere presentata domanda di concessione</p>	<p>1. <i>identico.</i> 2. <i>identico.</i> a) <i>identica.</i> b) <i>identica.</i> c) al comma 2, secondo periodo, le parole: “in ogni caso” sono sostituite dalle seguenti: “a pena di decadenza” e la parola: “quarto” è soppressa; » d) dopo il comma 2 è inserito il seguente: “2-bis. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l’accettazione possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione dell’errore nella precedente istanza da parte dell’amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell’eventuale provvedimento di concessione emanato dall’amministrazione competente. La predetta domanda, presentata nelle modalità corrette, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52”; e) dopo il comma 3 è inserito il seguente: 3-bis. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), richiesto per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all’articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457. I periodi di trattamento sono concessi per una durata massima di novanta giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020, e non sono computati ai fini delle successive richieste. Per assicurare la celerità delle autorizzazioni, le integrazioni salariali a carico del trattamento di CISOA con causale ‘emergenza COVID-19’ sono concesse dalla sede dell’INPS territorialmente competente, in deroga a quanto previsto dall’articolo 14 della legge 8 agosto 1972, n. 457. La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell’attività lavorativa. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Per i lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non</p>

<p>del trattamento di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'articolo 22.→»;</p> <p>f) identica. g) identica. 6-ter.identico. h)identica. i)identica.</p> <p>2..</p>	<p>si applica il trattamento di CISOA, può essere presentata domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga, ai sensi dell'articolo 22.”;</p> <p>f) identica. g) identica. 6-ter.identico. h)identica. i)identica.</p> <p>1-bis. In sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle domande fissati, 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, ai sensi dei commi 2 e 3-bis dell'articolo 19 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificati dalle lettere c) ed e) del comma 1 del presente articolo, se posteriori alla data così determinata, sono stabiliti al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52 ».</p> <p>2. identico.</p>
--	--

La disposizione recepisce la nuova disciplina prevista in materia di integrazioni salariali dal D.L. 52/2020⁷, riconoscendo la possibilità ai datori di lavoro, che abbiano già interamente fruito dei periodi

⁷ Art. 1 D. Lgs 52/2020: “1. In deroga a quanto previsto dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, e' possibile usufruire di ulteriori quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020. Resta ferma la durata massima di diciotto settimane considerati i trattamenti riconosciuti cumulativamente sia ai sensi degli articoli 19, 20, 21 e 22, sia ai sensi del presente comma, mediante il riconoscimento delle medesime ulteriori massime quattro settimane, nel limite di 1.162,2 milioni di euro per l'anno 2020, da parte dell'Inps ai sensi degli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni. L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attivita' al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che e' stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, l'Inps non potra' in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori. Ai maggiori oneri derivanti dai primi due periodi del presente comma, pari a 1.162,2 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante utilizzo dello stanziamento di cui all'articolo 22-ter, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni. 2. In deroga a quanto previsto a legislazione vigente, le domande per i trattamenti di cui agli articoli 19 e 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni, devono essere presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine e' fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente; la predetta presentazione della domanda, nella modalità corretta, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Per le domande presentate ai sensi del presente comma, non opera quanto previsto dall'articolo 19, comma 2-bis del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni. 3. In caso di pagamento diretto della prestazione di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni e integrazioni, da parte dell'Inps, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo

massimi di trattamento di integrazione salariale⁸ autorizzati, di **accedere alle ulteriori quattro settimane anche antecedentemente al 1° settembre 2020**, data originariamente individuata dal D.L. “Rilancio” per usufruire dell’ulteriore periodo di ammortizzatore sociale emergenziale riconosciuto.

Ciò premesso, la norma prevede modifiche di rilievo in ordine alle **modalità di presentazione delle istanze** di accesso ai trattamenti di integrazione salariali emergenziali ed in particolare **ai termini temporali** entro cui le relative istanze potranno essere presentate dai datori di lavoro richiedenti. In particolare:

- i termini per la presentazione delle domande fissati, 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, come previsto dai commi 2 e 3-*bis* dell’art. 19 D.L. “Cura Italia”, **se posteriori alla data così determinata, sono stabiliti al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. n. 52/2020** (comma 1-*bis*);
- viene riconosciuta **natura perentoria** ai termini individuati per la presentazione delle domande di accesso a ciascuna delle prestazioni emergenziali descritte dalla norma, con la consequenziale caducazione del diritto al riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti nelle ipotesi di mancato rispetto del limite temporale fissato (comma 1, modifiche al comma 2 dell’art.19 D.L. “Cura Italia”);
- previsto il differimento del termine di presentazione delle domande di erogazione dei trattamenti salariali emergenziali, riferite a periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il **23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020**, che potranno essere presentate, a pena di decadenza, **sino al 15 luglio 2020**. Inoltre, viene meno il meccanismo di penalità previsto dall’originario comma 2-*bis* della disposizione, che limitava l’erogazione del beneficio per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione, nell’ipotesi di mancato inoltro della domanda di attivazione entro il mese successivo al verificarsi dell’evento di sospensione e/o riduzione (comma 1, modifiche al comma 2-*bis* dell’art. 19 D.L. “Cura Italia”);
- introdotta una **procedura per la ripresentazione delle domande già inoltrate e caratterizzate da errori e/o omissioni**, che prevede che il beneficio richiesto sarà riconosciuto, indipendentemente dal periodo di riferimento, in favore di quei datori di lavoro, che pur avendo presentato domande di accesso non congrue così da impedirne l’accettazione, presentino la nuova domanda nelle modalità corrette, entro trenta giorni dalla ricevuta comunicazione dell’errore da parte dell’amministrazione di riferimento. La domanda di accesso alla prestazione sarà considerata comunque tempestiva anche nell’ipotesi in cui sia presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 52/2020 (comma 1, modifiche al comma 2-*bis* dell’art. 19 D.L. “Cura Italia”);
- viene disposta la decadenza delle domande relative alla cassa integrazione per gli operai agricoli (**CISOA**), riferibili a sospensioni dell’attività lavorativa iniziate tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, che non siano state presentate entro il nuovo termine previsto,

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. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo all’entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.”

⁸ Anticipazione del periodo applicabile in ordine a ciascuno dei trattamenti di integrazione salariale emergenziale individuato dagli artt. da 19 a 22 del D.L. 18/2020 c.d. Decreto “Cura Italia”.

prorogato dal 31 maggio al 15 luglio 2020 (comma 1, modifiche al comma 3-*bis* dell'art. 19 D.L. "Cura Italia").

4. Cassa integrazione in deroga

<p align="center">Articolo 70. (Modifiche all'articolo 22 in materia di Cassa integrazione in deroga)</p>	<p align="center">Articolo 70. (Modifiche all'articolo 22 in materia di Cassa integrazione in deroga)</p>
<p>1.. a).. b).. c).. d).. e).. f) al comma 6 è aggiunto, infine, il seguente periodo: « Il datore di lavoro è, in ogni caso, obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale»;</p>	<p>1. <i>identico</i>; a) <i>identica</i>; b) <i>identica</i>; c) <i>identica</i> d) <i>identica</i>; e) <i>identica</i>; f) il comma 6 è sostituito dal seguente: « 6. Per il trattamento di cui al comma 1 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, comma 2, primo periodo, del presente decreto. Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS. Le domande devono essere presentate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In sede di prima applicazione, il termine di cui al terzo periodo è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, se tale ultimo termine è posteriore a quello determinato ai sensi del terzo periodo. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente; la predetta domanda, presentata nelle modalità corrette, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52. Il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, 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. In</p>

<p>g).. 6-bis.. 2..</p>	<p>sede di prima applicazione, il termine di cui al settimo periodo è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, se tale ultimo termine è posteriore a quello determinato ai sensi del settimo periodo. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente”.</p> <p>g) <i>identica</i>; 6-bis. <i>identico</i>; 2. <i>identico</i>.</p>
---------------------------------	--

Vengono apportate modifiche alle procedure di erogazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga. In particolare, la Legge di conversione interviene sulla lettera *f*) della norma in esame, disponendo l'integrale sostituzione del comma 6 all'art. 22 del D.L. 18/2020, che introduceva la disciplina applicabile alla concessione dei trattamenti di integrazione salariale effettuata mediante pagamento diretto da parte dell'INPS.

Nello specifico, il nuovo comma sancisce che, per la presentazione delle domande di concessione del trattamento, i datori di lavoro saranno dispensati dall'espletamento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale nonché dall'eventuale esame congiunto. Tali domande dovranno inoltre essere presentate all'INPS 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.

Secondariamente, viene individuato al 15 luglio 2020 il termine entro il quale devono essere presentate all'INPS le domande di cassa integrazione in deroga, riferite alle sospensioni e/o alle riduzioni dell'attività lavorativa verificatesi tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020. Ai soli datori di lavoro che abbiano già presentato istanze di accesso al trattamento caratterizzate da errori o omissioni, viene inoltre riconosciuta la possibilità di procedere con nuova domanda, da presentare all'Istituto nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla segnalazione dell'errore riferibile all'istanza presentata in precedenza.

La norma in trattazione chiarisce altresì che il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto dell'INPS è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per l'erogazione della prestazione richiesta, che avverrà secondo le modalità stabilite dal medesimo Istituto, 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.

Si precisa infine che le disposizioni esaminate concernono le sole domande di pagamento diretto della cassa integrazione in deroga relative alle prime nove settimane, poiché per le istanze riferibili all'erogazione dei trattamenti per i periodi successivi trovano applicazione le previsioni di cui all'articolo 71, comma 1, capoverso articolo 22-*quater* della Legge in trattazione.

5. Norme speciali in materia di trattamenti di integrazione salariale

Art. 70-bis.

(Norme speciali in materia di trattamenti di integrazione salariale)

1. In deroga a quanto previsto dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dal presente decreto, esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, è consentito usufruire di ulteriori quattro settimane di erogazione dei trattamenti di cui ai medesimi articoli anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020. Resta ferma la durata massima di diciotto settimane, da computare considerando cumulativamente i trattamenti riconosciuti sia ai sensi dei citati articoli 19, 20, 21 e 22, sia ai sensi del presente articolo mediante il riconoscimento delle ulteriori quattro settimane massime da parte dell'INPS ai sensi degli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, introdotti dall'articolo 71 del presente decreto, nel limite di spesa di 1.162,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, trasmettendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, l'INPS non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti di concessione dei trattamenti. Ai maggiori oneri derivanti dal primo e dal secondo periodo del presente comma, pari a 1.162,2 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente utilizzo dello stanziamento di cui all'articolo 22-ter, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, introdotto dall'articolo 71 del presente decreto ».

In sede di conversione in Legge del Decreto viene riconosciuta ai datori di lavoro che abbiano già interamente fruito delle quattordici settimane di trattamento di integrazione salariale emergenziale, **la possibilità di usufruire dell'ulteriore periodo di 4 settimane anche antecedentemente al 1° settembre 2020.**

Resta comunque fermo il **limite massimo** previsto per la concessione delle predette prestazioni - individuato in un periodo di **diciotto settimane** - da computare considerando cumulativamente sia i trattamenti riconosciuti di cui agli artt. 19-22 del D.L. "Cura Italia"⁹, sia i trattamenti erogati mediante il riconoscimento delle ulteriori quattro settimane massime da parte dell'INPS, introdotti dall'articolo 71 del D.L. n. 34/2020.

Per le finalità descritte dalla norma sono riconosciute all'INPS risorse pari a 1.162,2 milioni di euro per l'annualità 2020.

L'INPS provvede al monitoraggio delle predette risorse trasmettendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, qualora dal monitoraggio dovessero derivare maggiori oneri agli stessi si provvederà in considerazione dell'ulteriore stanziamento previsto dall'apposito capitolo del bilancio di cui dall'articolo 71 del D.L. 34/2020 pari a **2.673,2** milioni di euro.

⁹ Art. da 19-22 D.L. n. 18/2020 (Trattamento ordinario di integrazione salariale, assegno ordinario, Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria, Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso, Cassa integrazione in deroga).

6. Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali

<p style="text-align: center;">Articolo 71. Art. 22-ter (Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali)</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 71. Art. 22-ter (Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali)</p>
<p>1. Al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative rispetto a quella assicurata dai rifinanziamenti delle misure di cui agli articoli da 19 a 22 è istituito nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali apposito capitolo di bilancio con dotazione per l'anno 2020 pari a 2.740,8 milioni di euro. Le predette risorse, che costituiscono in ogni caso limite massimo di spesa, possono essere trasferite all'INPS e ai Fondi di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per il rifinanziamento delle specifiche misure di cui al primo periodo del presente comma con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica da adottare entro il 31 agosto 2020, prevedendo eventualmente anche l'estensione del periodo massimo di durata dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 22, comma 1, secondo periodo, nonché per un massimo di quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane come disciplinato dagli articoli da 19 a 21 e, per i trattamenti di cui all'articolo 22, dal presente comma.</p> <p>2.</p>	<p>1. Al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative rispetto a quella assicurata dai rifinanziamenti delle misure di cui agli articoli da 19 a 22 è istituito nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali apposito capitolo di bilancio con dotazione per l'anno 2020 pari a 2.673,2 milioni di euro. Le predette risorse, che costituiscono in ogni caso limite massimo di spesa, possono essere trasferite all'INPS e ai Fondi di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per il rifinanziamento delle specifiche misure di cui al primo periodo del presente comma con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro il 31 agosto 2020, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica, prevedendo eventualmente anche l'estensione del periodo massimo di durata dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 22, comma 1, secondo periodo, nonché per un massimo di quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane come disciplinato dagli articoli da 19 a 21 e, per i trattamenti di cui all'articolo 22, dal presente comma.</p> <p>2. <i>identico.</i></p>

L'articolo in esame dispone una riduzione delle risorse destinate al rifinanziamento dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto "Cura Italia"¹⁰. In particolare viene riconosciuto uno stanziamento pari a **2.673,2 milioni di euro in luogo dei 2.740,8 milioni di euro dati originariamente in dotazione dal Decreto n. 34/2020 all'apposito capitolo di bilancio istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per garantire** qualora si renda necessario, un ulteriore finanziamento degli strumenti di ammortizzazione sociale emergenziali concessi per far fronte agli effetti connessi alla pandemia COVID-19.

Detta riduzione delle risorse è da ritenersi consequenziale e finalizzata a fornire una copertura agli ulteriori oneri derivanti dall'applicazione della sentenza della Corte costituzionale del 23 giugno 2020 in materia di integrazione della maggiorazione sociale per i trattamenti di invalidità civile¹¹.

¹⁰ Artt. da 19-22 D.L. n. 18/2020.

¹¹Viene istituito un fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con una dotazione iniziale pari a 46 milioni di euro per l'anno 2020, volto a fornire le coperture connesse alla pronuncia della Corte Costituzionale secondo cui l'incremento dell'assegno mensile previsto in favore degli invalidi civili totali (fino a garantire un reddito proprio pari a 516,46 euro al mese) deve essere riconosciuto a tutti i soggetti che abbiano compiuto i 18 anni (in luogo dei 60 richiesti dalla normativa vigente) e che non abbiano un reddito annuo pari o superiore a 6.713,98 euro.

Le stesse risorse potranno inoltre essere trasferite dal Ministero del Lavoro con uno o più decreti – da adottare entro il 31 agosto 2020 - all’INPS e ai Fondi di solidarietà bilaterali e alternativi di cui agli artt. 26 e 27 del D. Lgs 148/2015, che provvederanno ad erogare i trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga¹², ivi compresa l’estensione del periodo massimo di durata di quattro settimane fruibile per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 dai datori di lavoro che abbiano interamente beneficiato delle quattordici settimane autorizzate in precedenza.

Si precisa infine che una quota dello stanziamento previsto dalla norma in esame - pari a 1.162,2 milioni di euro - è destinata alla copertura dei periodi di ammortizzatore sociale fruiti in data antecedente al 1° settembre 2020 di cui all’articolo 70-bis della Legge in oggetto (v. ultra).

7. Trattamento di integrazione salariale in deroga concesso dall’INPS

<p style="text-align: center;">Art.71</p> <p style="text-align: center;">Art. 22-quater (Trattamento di integrazione salariale in deroga “Emergenza Covid-19” all’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale)</p>	<p style="text-align: center;">Art.71</p> <p style="text-align: center;">Art. 22-quater (Trattamento di integrazione salariale in deroga “Emergenza Covid-19” concesso dall’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale)</p>
<p>1. I trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all’articolo 22, per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni, sono concessi dall’Inps a domanda del datore di lavoro la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 4. I datori di lavoro inviano telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all’Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L’Inps provvede all’erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 4. L’Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell’economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, l’Inps non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel decreto di cui al comma 5 è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero.</p> <p>2..</p> <p>3. La domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1 può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall’entrata in vigore della presente disposizione, alla sede Inps territorialmente competente. Decorsi i predetti trenta</p>	<p>1. I trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all’articolo 22, per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni, sono concessi dall’Inps a domanda del datore di lavoro la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 5. I datori di lavoro inviano telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all’Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L’Inps provvede all’erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 5. L’Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell’economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, l’Inps non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel decreto di cui al comma 5 è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero.</p> <p>2. <i>identico.</i></p> <p>3. La domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1 deve essere presentata, a pena di decadenza, alla sede dell’INPS territorialmente competente, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto</p>

Ai relativi oneri, inizialmente stimati in 46 milioni di euro per l’anno 2020, si provvede a valere sulle risorse di cui al comma 2 dell’articolo 71 della Legge in trattazione.

¹² Artt. da 19-22 D.L. n. 18/2020.

giorni, la medesima domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

4. Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'Inps trasmette la domanda di cui al comma 3, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'Inps. L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'Inps provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. L'Inps provvede a regolamentare le modalità operative del procedimento della presente disposizione. Alle disposizioni del presente comma si applica la disciplina dell'articolo 44 comma 6 ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Il datore di lavoro invia, in ogni caso, all'Istituto tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro 30 giorni dell'erogazione dell'anticipazione di cui al presente comma. Per le domande dei datori di lavoro che richiedono il pagamento diretto della prestazione riferita a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, già autorizzate dalle amministrazioni competenti, i datori di lavoro, ove non abbiano già provveduto, comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni con le modalità indicate dall'Istituto entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

5..

6. Con il medesimo decreto di cui al ~~comma 4~~ è stabilita la quota delle risorse riservata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per i trattamenti concessi dal medesimo Ministero ai sensi del comma 5 ultimo periodo.

inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In sede di prima applicazione, il termine di cui al primo periodo è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, se tale ultimo termine è posteriore a quello determinato ai sensi del primo periodo. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020.

4. Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'INPS trasmette la domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'INPS. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine di cui al primo periodo è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. L'INPS autorizza l'accoglimento della domanda e dispone l'anticipazione del pagamento del trattamento entro quindici giorni dal ricevimento della domanda stessa. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte del datore di lavoro, l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti del datore di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. L'INPS disciplina le modalità operative del procedimento previsto dalla presente disposizione. Il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, 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. In sede di prima applicazione, il termine di cui al settimo periodo è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, se tale ultimo termine è posteriore a quello determinato ai sensi del settimo periodo. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

5. *identico;*

6. Con il medesimo decreto di cui al **comma 5** è stabilita la quota delle risorse riservata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per i trattamenti concessi dal medesimo Ministero ai sensi del comma 5 ultimo periodo.

La disposizione in esame delinea una nuova disciplina relativa alle procedure di riparto delle risorse, nonché di concessione, erogazione e monitoraggio dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, **con esclusivo riferimento alle settimane di trattamento riconosciute successivamente alle prime nove.**

In particolare, l'istanza di attivazione della prestazione dovrà essere presentata dal datore di lavoro richiedente, a pena di decadenza, alla sede INPS territorialmente competente, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.** Il termine è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. n. 52/2020 qualora quest'ultimo risulti posteriore a quello determinato ai sensi del periodo precedente.

Per le sole domande di concessione dello strumento riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine di presentazione è tuttavia individuato, a pena di decadenza, **al 15 luglio 2020.**

Viene altresì confermata la procedura di accesso al pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS: il datore di lavoro che si avvale dell'erogazione diretta dovrà quindi presentare la domanda di concessione entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione, e contestualmente inoltrare i dati essenziali per il calcolo e l'erogazione dell'anticipazione ai lavoratori.

Il datore di lavoro richiedente l'erogazione diretta della prestazione è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento 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.

La Legge di conversione infine interviene sulla disposizione chiarendo che **il termine ultimo** che il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto dall'INPS deve rispettare **per la presentazione delle istanze di concessione riferite a sospensioni e/o riduzioni che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, è comunque fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020.**

8. Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e nel Servizio sanitario nazionale

Art. 4-bis (Modifiche al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e nel Servizio sanitario nazionale)
1. All'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2, lettera b), le parole: "alla data del 31 dicembre 2017" sono sostituite dalle seguenti: "alla data del 31 dicembre 2020"; b) al comma 11-bis, l'ultimo periodo è soppresso ».

La disposizione in esame apporta una novazione in tema di stabilizzazione del personale precario assunto dalle Pubbliche Amministrazioni, ivi compreso del personale assunto con contratto di lavoro flessibile, attraverso la modifica dei requisiti soggettivi richiesti per la partecipazione alle procedure concorsuali per le assunzioni riservate – da intendersi non superiori al 50% dei posti disponibili - al personale non dirigenziale.

In particolare, il nuovo comma 2, lett. b) dell'art. 20 D. Lgs. 75/2017, come modificato dalla Legge in esame, consente di partecipare alle procedure concorsuali i lavoratori che abbiano maturato, alla

data del **31 dicembre 2020** - in luogo dell'originario termine del 31 dicembre 2017 - almeno tre anni di contratto anche non continuativi negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

Inoltre, la lett. *b*) della disposizione abroga l'ultimo periodo del comma 11-*bis* del citato art. 20, che individuava il 31 dicembre 2019 come termine temporale per la verifica della maturazione dei requisiti richiesti per la **stabilizzazione del personale medico**. Conseguentemente il nuovo termine, fissato al 31 dicembre 2020, sarà applicabile anche alla partecipazione alle procedure concorsuali bandite dalle P.A. nonché alle assunzioni a tempo indeterminato, riferibili al personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, dirigenziale e no, del Servizio sanitario nazionale.

9. Validità del DURC

Art. 81. Modifiche all'articolo 103 in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza	Art. 81. Modifiche all'articolo 103 in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza
<p>1. All'articolo 103, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono aggiunte infine le seguenti parole: ", ad eccezione dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020."</p> <p>2..</p>	<p>1. soppresso;</p> <p><i>2. identico.</i></p>

Viene prevista la soppressione dell'originario comma 1 della norma: conseguentemente trova applicazione anche per il DURC la disciplina stabilita dall'art. 103, comma 2 del D.L. n.18/2020, convertito con Legge n. 27/2020, che dispone **la proroga della validità di tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, che siano in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020, per un periodo di 90 giorni da considerarsi decorrenti successivamente alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza.**

10. Lavoro agile

Art. 90 Lavoro agile	Art. 90 Lavoro agile
<p>1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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 genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p>	<p>1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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 genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei</p>

<p>2. La prestazione lavorativa in lavoro agile puo' essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilita' del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.</p> <p>3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalita' agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalita' di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, puo' essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).</p>	<p>medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.</p> <p>2. <i>Identico;</i></p> <p>3. <i>Identico (solo correzioni di forma).</i></p> <p>.</p> <p>4. <i>Identico (solo correzioni di forma).</i></p>
--	--

La norma, in origine, delineava l'ambito di applicazione della disciplina del lavoro agile, riconoscendo - fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 - ai lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età inferiore a 14 anni, il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità cd. *“smart-working”*, **anche in assenza di accordi individuali.**

La modifica introdotta estende il medesimo diritto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e sulla base delle valutazioni dei medici competenti, **anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da COVID**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità.

11. Indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19

Art.84 Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19	Art.84 Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19
<p>1. Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 27 del decreto-legge 18 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, la medesima indennità pari a 600 euro è erogata anche per il mese di aprile 2020.</p> <p>2. Ai liberi professionisti titolari di partita IVA attiva alla data di entrata in vigore del presente decreto, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, 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, è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento. A tal fine il soggetto deve presentare all'Inps la domanda nella quale autocertifica il possesso dei requisiti di cui al presente comma. L'Inps comunica all'Agenzia delle entrate i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato l'autocertificazione per la verifica dei requisiti. L'Agenzia delle entrate comunica all'Inps l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei requisiti sul reddito di cui sopra con modalità e termini definiti con accordi di cooperazione tra le parti.</p> <p>3. Ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data di entrata in vigore del presente decreto, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.</p> <p>4. Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 28 del decreto-legge 18 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, la medesima indennità pari a 600 euro è erogata anche per il mese di aprile 2020.</p> <p>5. Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 29 del decreto-legge 18 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, la medesima indennità pari a 600 euro è erogata anche per il mese di aprile 2020. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p> <p>6. Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato</p>	<p>1. <i>Identico (solo correzioni di forma).</i></p> <p>2. <i>Identico</i></p> <p>3. <i>Identico</i></p> <p>4. <i>Identico (solo correzioni di forma).</i></p> <p>5. <i>Identico (solo correzioni di forma)..</i></p> <p>6. <i>Identico (solo correzioni di forma).</i></p>

involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

7. Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'articolo 30 del decreto-legge 18 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, la medesima indennità è erogata anche per il mese di aprile 2020 con un importo pari a 500 euro.

8. E' riconosciuta un'indennità per i mesi di aprile e maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, ai lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, individuati nei seguenti:

a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;

b) lavoratori intermittenti, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020;

c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;

d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, alla data del 23 febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

7. *Identico (solo correzioni di forma).*

8. *Identico*

a) *Identica*

b) lavoratori intermittenti, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 **per i lavoratori intermittenti di cui alla presente lettera iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo, che non beneficiano del trattamento di integrazione salariale, l'accesso all'indennità è comunque riconosciuto in base ai requisiti stabiliti dal comma 10;**

c) *Identica*

d) *Identica*

<p>9. I soggetti di cui al comma 8, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:</p> <p>a) titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli 13 e 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;</p> <p>b) titolari di pensione.</p> <p>10. Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'art. 38 del decreto legge del 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni nella legge 24 aprile 2020 n. 27, è erogata una indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020; la medesima indennità viene erogata per le predette mensilità anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.</p> <p>11. Non hanno diritto all'indennità di cui al comma 10 i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p> <p>12. Le indennità di cui al presente articolo non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e sono erogate dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 3.840,8 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.</p> <p>13. Ai lavoratori nelle condizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 10, appartenenti a nuclei familiari già percettori del reddito di cittadinanza, di cui al Capo I del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello dell'indennità di cui ai medesimi commi del presente articolo, in luogo del versamento dell'indennità si procede ad integrare il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità. Le indennità di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 non sono compatibili con il beneficio del reddito di cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità. Conseguentemente l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è incrementata di 72 milioni di euro per l'anno 2020.</p> <p>14. Decorsi quindici giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del decreto-legge 18 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, relativa al mese di marzo 2020.</p>	<p>9. <i>Identico</i></p> <p>10. Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'articolo 38 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, è erogata una indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020; la medesima indennità viene erogata per le predette mensilità anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro. Per i lavoratori intermittenti di cui al comma 8, lettera b), è corrisposta la sola indennità di cui alla medesima lettera.</p> <p>11. <i>Identico</i></p> <p>12. Le indennità di cui al presente articolo non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e sono erogate dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 3.850,4 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.</p> <p>13. <i>Identico</i></p> <p>14. <i>Identico (solo correzioni di forma).</i></p>
--	--

<p>15. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo pari a 3.912,8 milioni di euro si provvede ai sensi dell'articolo 265.</p>	<p>15. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo, pari a 3.922,4 milioni di euro, si provvede, quanto a 3.912,8 milioni di euro, ai sensi dell'articolo 265 del presente decreto e, quanto a 9,6 milioni di euro, mediante corrispondente riduzione del fondo di parte corrente di cui all'articolo 89, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come rifinanziato dall'articolo 183 del presente decreto.</p>
--	---

L'articolo prevede una serie di indennità temporanee in favore di alcune categorie di lavoratori¹³.

Tra le novità introdotte in sede di conversione in Legge si segnala l'estensione delle indennità anche ai **lavoratori intermittenti iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo** non beneficiari di integrazione salariale.

Nello specifico la modifica apportata al comma 8 introduce per tale platea di lavoratori un'indennità di 600 euro **per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020.**

12. Congedi per i lavoratori dipendenti del settore privato

<p align="center">Articolo 72. (Modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti)</p>	<p align="center">Articolo 72. (Modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti)</p>
<p>1.. a) il comma 1 è sostituito dal seguente: « 1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 10 e 11, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. »;</p> <p>b)..</p>	<p>1. <i>identico</i>; a) il comma 1 è sostituito dal seguente: « 1. Per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo e fino al 31 agosto, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato ha diritto a fruire, ai sensi dei commi 10 e 11 del presente articolo, per i figli di età non superiore ai dodici anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5 del presente articolo, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. I periodi di congedo devono essere utilizzati, nelle ipotesi nelle quali i congedi sono riconosciuti, in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi e possono essere usufruiti in forma giornaliera od oraria, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto »;</p> <p>a-bis) al comma 4, le parole: « quindici giorni » sono sostituite dalle seguenti: « trenta giorni »;</p> <p>b) <i>identica</i>;</p>

¹³ Per una disamina più puntuale vedi Circolare Assolavoro Servizi n. 13/2020.

c).. d).. 2.. 3..	c) <i>identica</i> ; d) <i>identica</i> ; 2. <i>identico</i> ; 3. <i>identico</i> .
----------------------------	--

La disposizione in trattazione prevede l'estensione del periodo di congedo riconosciuto ai lavoratori genitori dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai dodici anni. In particolare si prevede che il periodo di congedo riconosciuto a partire dal 5 marzo 2020 al genitore lavoratore dipendente possa essere fruito sino **al 31 agosto 2020**, in luogo dalla formulazione originaria (31 luglio 2020).

Ulteriore novità: la lett. a-*bis*) della norma in esame sancisce l'estensione della durata massima del periodo di congedo parentale a 30 giorni, prevedendo così un incremento di ulteriori quindici giornate fruibili dai genitori che siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 della disposizione in trattazione.

Infine viene precisato che la misura potrà essere utilizzata da ciascun lavoratore beneficiario per un periodo continuativo o frazionato, sia in forma giornaliera che oraria. Con esclusivo riferimento ai genitori conviventi ai quali è riconosciuto l'accesso al predetto strumento la norma sancisce altresì che l'utilizzo del congedo sia fruito in maniera alternata dai due soggetti beneficiari.

13. Lavoratori frontalieri

Articolo 103-bis. Disposizioni in favore dei lavoratori frontalieri
<p>1. Per l'anno 2020 è autorizzata la spesa di 6 milioni di euro per l'erogazione di contributi in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali, definiti ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, come modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, nonché dell'allegato II all'Accordo tra la Comunità europea ed i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone, fatto a Lussemburgo il 21 giugno 1999 e reso esecutivo dalla legge 15 novembre 2000, n. 364, ovvero che svolgono la propria attività in altri Paesi non appartenenti all'Unione europea confinanti o limitrofi ai confini nazionali con cui sono vigenti appositi accordi bilaterali, che siano titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero dei lavoratori subordinati nonché dei titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e siano privi dei requisiti stabiliti per beneficiare delle misure di sostegno ai lavoratori previste dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.</p> <p>2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabiliti i criteri per il riconoscimento del beneficio di cui al comma 1, nel rispetto del limite di spesa ivi previsto.</p> <p>3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 6 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 265, comma 5, del presente decreto.</p>

In sede di conversione è stato introdotto il nuovo articolo 93-*bis* il quale reca disposizioni in favore dei lavoratori cd. frontalieri, autorizzando una spesa di 6 milioni di euro per l'erogazione di contributi in loro favore.

Per ottenere il contributo i lavoratori devono essere residenti in Italia e:

- svolgere la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionale;

- ovvero svolgere la propria attività in altri Paesi non appartenenti all'Unione europea confinanti o limitrofi ai confini nazionali con cui sono vigenti appositi accordi bilaterali.

Inoltre, i lavoratori devono essere titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ovvero dei lavoratori subordinati nonché dei titolari di partita IVA, devono avere cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 febbraio 2020 e devono essere privi dei requisiti stabiliti per beneficiare di ulteriori misure di sostegno¹⁴.

Con Decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione, saranno stabiliti i criteri per il riconoscimento del beneficio.

¹⁴ Quali ad esempio ammortizzatori sociali, Naspi e DIS-COLL, eventuali indennità previste dall'art. 84 della Legge in esame.