



# Newsletter

**Ufficio  
Relazioni industriali  
e  
Previdenza**

**Novembre 2020**

**Verona, 26 novembre 2020**

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.it](http://www.apiverona.it) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)



## SOMMARIO

---

### CIRCOLARI

---

ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI.....	3
ESONERO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO CIG.....	3
INTEGRAZIONI SALARIALI COVID-19 DOPO I DECRETI RISTORI E RISTORI-BIS.....	8
RICHIESTA DELL'ANTICIPO DEL 40% DEI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE.....	9
CONGEDO PER QUARANTENA E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' DIDATTICA IN PRESENZA.....	12
PROROGA BLOCCO DEI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO.....	15
PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING.....	16
ARTICOLO 26, D.L. 18/2020 (QUARENTENA E LAVORATORI FRAGILI) – ISTRUZIONI INPS.....	18
ISPETTORATO DEL LAVORO ILLUSTRATE LE NOVITA' DEL D.L. AGOSTO E E DEL D.L. RISTORI.....	20

---

### ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI

L'articolo 6, D.L. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, ha previsto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020, di lavoratori, con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico, esteso dall'articolo 7 alle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, nel medesimo arco temporale, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di 3 mesi.

Con la circolare n. 133/2020, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo.

#### **Datori di lavoro interessati**

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo. Hanno inoltre diritto al riconoscimento del beneficio anche:

- a) gli enti pubblici economici;
- b) gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse Leggi regionali in enti pubblici economici;
- c) gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- d) le ex Ipab trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in Asp, e iscritte nel Registro delle persone giuridiche;
- e) le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114, D.Lgs. 267/2000;
- f) i consorzi di bonifica;
- g) i consorzi industriali;
- h) gli enti morali;
- i) gli enti ecclesiastici.

#### **Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'esonero**

L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine), compresi i *part-time* e i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, con l'eccezione dei contratti di apprendistato (di qualsiasi tipologia) e di lavoro domestico. Per i rapporti a tempo parziale la soglia massima di esonero è ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro. Non rientra fra le tipologie di rapporti incentivabili l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato o con indennità di disponibilità.

L'esonero si applica per le assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020. In caso di conversione di contratti a termine nel settore del turismo e degli stabilimenti termali in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applica l'esonero e il datore di lavoro avrà diritto a ulteriori 6 mesi di agevolazione dalla data di trasformazione.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

### **Assetto e misura dell'esonero**

L'esonero è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un importo massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per un massimo di 6 mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e, per i rapporti a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, per la durata del rapporto, fino a un massimo di 3 mensilità.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. La soglia massima di esonero mensilmente fruibile sarà pari al minor importo tra la contribuzione dovuta sgravabile e il tetto annuo di agevolazione riparametrato su base mensile. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. Pertanto, qualora un rapporto di lavoro sia instaurato in regime di *part-time* al 50%, l'ammontare massimo dell'esonero fruibile per ogni singola mensilità sarà pari a 335,83 euro (€ 671,66/2).

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- a) i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- b) il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- c) il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
- d) il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- e) il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- f) le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (si veda la circolare n. 40/2018).

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, ove dovuto, prevista per i contratti a tempo determinato.

L'esonero ha una durata pari a 6 mesi per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato e, per le assunzioni a tempo determinato, ha una durata pari al decorso del rapporto e comunque sino a un massimo di 3 mesi. Nelle ipotesi in cui sia stato già riconosciuto l'esonero per le assunzioni a termine, in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato, l'esonero spetta per ulteriori 6 mesi a partire dalla data di conversione.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'agevolazione spetta comunque nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

## Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al possesso del Durc, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge, nonché al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, l'assunzione:

- a) non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza (in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore, entro i termini di Legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori);
- b) non deve riguardare lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita della parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Gli incentivi all'occupazione non spettano se:

- a) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

L'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale COVID-19 è una condizione assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE), pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni per le causali collegate all'emergenza, può comunque procedere a nuove assunzioni e accedere alle correlate agevolazioni.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, il lavoratore non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti con il medesimo datore di lavoro.

## **Aiuti di Stato**

L'esonero ex articolo 6 si caratterizza come intervento generalizzato ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, e la sua applicazione prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa, perciò non è sussumibile nella disciplina di cui all'articolo 107, Tfrue relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Diversamente, il beneficio previsto all'articolo 7, in quanto relativo ai soli settori del turismo e degli stabilimenti termali, si configura quale misura selettiva, che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea, contenuta nella decisione C (2020) 8036 final del 16 novembre 2020. Si ricorda che la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- a) importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- b) concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- c) in deroga al punto precedente, concessi a microimprese o piccole imprese già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- d) concessi entro il 30 giugno 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 7 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework*, trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, per cui i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione Europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Come sarà ulteriormente illustrato in una circolare di prossima emanazione, anche le misure previste dalle circolari n. 105/2020 e n. 122/2020 sono riconosciute a microimprese o piccole imprese già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione.

## **Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Pertanto, considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

## **Adempimenti dei datori di lavoro**

Occorre inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* "DL104-ES", appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda di ammissione all'agevolazione, fornendo le seguenti informazioni:

- a) il lavoratore nei cui confronti è già intervenuta l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- b) il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto instaurato;

c) l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;

d) la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto dello sgravio.

Il modulo è accessibile, previa autenticazione, dal sito *internet* dell'Istituto, seguendo il percorso "Accedi ai servizi" > "Altre tipologie di utente" > "Aziende, consulenti e professionisti" > "Servizi per le aziende e consulenti" > "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)".

L'Inps effettua i controlli e calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata e autorizza la fruizione dell'esonero per il periodo spettante.

Per le istanze *ex* articolo 7, l'Inps verificherà anche la presenza o meno del richiedente nell'elenco "Deggendorf" e, eventualmente, autorizzerà l'aiuto nei limiti di cui all'articolo 53, D.L. 34/2020.

In seguito all'autorizzazione, il soggetto interessato potrà fruire del beneficio mediante conguaglio nelle denunce contributive (UniEmens) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

\*\*\*

### **ESONERO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO CIG**

Rinviamo alla nostra circolare Circ. n. 207/RI/23 - 20 del 17/11/2020 ([Clicca qui](#))

\*\*\*

## INTEGRAZIONI SALARIALI COVID-19 DOPO I DECRETI RISTORI E RISTORI-BIS

L'articolo 12, D.L. 137/2020, provvede a prorogare ulteriormente gli ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa), per una durata massima di 6 settimane, da collocarsi nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane previste dal Decreto Ristori.

Le 6 settimane spettano:

- a) ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, decorso il periodo autorizzato;
- b) ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti che dispongono la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, quindi anche se non sono state fruite le 18 settimane del D.L. 104/2020.

Per quanto riguarda i lavoratori interessati, il D.L. Ristori-bis ha stabilito che tali trattamenti di integrazione (articolo 12, Decreto Ristori) spettino anche in favore dei lavoratori in forza al 9 novembre 2020. Si ricorda che, pur in assenza di una disposizione in materia, in riferimento ai trattamenti previsti dal D.L. 104/2020, l'Inps, con la circolare n. 115/2020, ha fissato al 13 luglio 2020 la data in cui i lavoratori devono essere alle dipendenze per poter essere destinatari delle integrazioni salariali del Decreto Agosto.

Così come le ulteriori 9 settimane previste dal D.L. 104/2020, anche le 6 settimane del D.L. Ristori risultano essere soggette a un contributo addizionale, che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del I semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- a) al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- b) al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività d'impresa successivamente al 1° gennaio 2019. Inoltre, sono esclusi i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti che dispongono la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 6 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione, nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato che determina l'esonero, ovvero l'aliquota del contributo addizionale: in mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Le domande di accesso ai trattamenti previsti dal D.L. Ristori devono essere inoltrate 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: in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Ristori (questo determinerebbe la necessità di presentare entro il 30 novembre domande relative a sospensioni verificatesi dal 16 novembre 2020).

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione: in sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ristori, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

\*\*\*

## **RICHIESTA DELL'ANTICIPO DEL 40% DEI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE**

L'articolo 22-*quater*, comma 4, D.L. 18/2020, prevede che, nel caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Inps, l'Istituto autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento, nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo.

Con la circolare n. 78/2020 sono state fornite istruzioni in merito al pagamento dell'anticipazione delle domande di Cigo, Cigd (limitatamente a quelle presentate direttamente all'Inps), e di assegno ordinario presentate a decorrere dal 18 giugno 2020, per le quali il datore di lavoro abbia richiesto il pagamento diretto.

Con il messaggio n. 4335/2020, l'Inps ha fornito ulteriori chiarimenti di natura operativa e illustrato le novità procedurali per la gestione delle domande di Cigo, Cigd e assegno ordinario dei Fondi di solidarietà con causale COVID-19, per le quali è stato richiesto anche l'anticipo del 40% del pagamento del trattamento.

### **Richiesta per la Cigo**

Occorre accedere sul sito Inps, previa autenticazione, a “Servizi per aziende e consulenti” > “Prestazioni e Servizi” e selezionare “CIG Ordinaria”. In fase di compilazione della domanda, nel quadro “Dichiarazioni”, se si seleziona l'opzione di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il programma in automatico propone la scelta di richiesta dell'anticipo del 40%.

Per poter inviare la domanda di Cigo con richiesta di anticipo si devono preventivamente inserire i dati necessari per il pagamento tramite l'applicativo “Richiesta anticipo CIG”, raggiungibile da “Servizi per le aziende ed i consulenti” > “CIG e Fondi di solidarietà” > “Richiesta d'anticipo 40%”. In caso di richiesta di anticipo non completamente definita, l'invio della domanda di Cigo non viene consentito.

### **Richiesta per l'assegno ordinario e la Cigd**

Occorre accedere, dal sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), dopo l'autenticazione, a “Servizi per aziende e consulenti” > “Prestazioni e Servizi” e, a seconda dei casi, selezionare “Fondi di solidarietà” o “CIG in Deroga INPS”.

In fase di compilazione della domanda, nel quadro “Dichiarazioni”, se si seleziona l’opzione di pagamento diretto da parte dell’Istituto, il programma in automatico propone la scelta di richiesta dell’anticipo del 40%. Completata la compilazione dei quadri richiesti ed effettuata la verifica della domanda, questa potrà essere inviata.

Dopo l’invio della domanda è indispensabile l’inserimento del *ticket* attraverso i seguenti passaggi:

- a) selezionando il tasto “Inserimento Ticket”;
- b) cercando la domanda con i dati ID e matricola già compilati automaticamente;
- c) individuando la domanda da associare e cliccando il tasto “Associa”;
- d) selezionando il tasto “Richiedi Ticket” (viene visualizzato il numero del Ticket e si potrà procedere al salvataggio dell’associazione).

Qualora il *ticket* non sia stato associato contestualmente all’invio della domanda, si potrà procedere anche in una fase successiva, con le seguenti modalità:

- a) selezionando la voce di menu “Cerca esiti” nella schermata principale;
- b) cercando la domanda con i dati della matricola azienda (obbligatorio) e limitando eventualmente il periodo temporale di riferimento;
- c) cliccando sul tasto “Inserisci Ticket”, disponibile solo per le domande senza il numero di *ticket*, e inserendo i dati per completare la compilazione della relativa domanda.

Una volta inserita, la domanda rimane in sospeso e senza protocollo fino a quando non vengono inseriti anche i dati necessari per il pagamento dell’anticipo stesso.

Se, diversamente, si volesse inoltrare la domanda rinunciando all’erogazione dell’anticipo del 40%, si potrà procedere all’annullamento dell’anticipo.

Di seguito, vengono illustrate le possibili azioni da compiere per il completamento della domanda.

<p>Inserimento dei dati di pagamento dell’anticipo propedeutici per la protocollazione e della domanda</p>	<p>Nel caso in cui sia stata confermata l’opzione “Anticipazione 40%” (lasciando la spunta “Sì”), per consentire la protocollazione della domanda, si devono inserire i dati necessari per il pagamento dell’anticipo, procedendo come di seguito indicato:</p> <p>α) cliccando sul <i>link</i> evidenziato nel <i>box</i> informativo che compare in fondo alla schermata principale del portale;</p> <p>β) oppure, da “Cerca Esiti”, cliccando sul bottone rosso “Anticipo 40%”, inserito nella sezione denominata “Attenzione Numero Protocollo”.</p> <p>In tal modo si viene indirizzati alla procedura “Richiesta Anticipo 40%”, in cui è possibile inserire i dati richiesti (Iban e numero ore di sospensione per ognuno dei lavoratori beneficiari inseriti in allegato alla domanda) e visualizzare gli esiti.</p> <p>È opportuno verificare che l’inserimento dei dati sull’anticipo sia andato a buon fine, ossia che siano stati superati i controlli formali sui dati e, in ogni caso, che la domanda venga protocollata.</p> <p>Sarà sempre possibile completare la richiesta di anticipo del 40%, accedendo al seguente percorso: “Servizi per le aziende ed i consulenti” &gt; “CIG e Fondi di solidarietà” &gt; “Richiesta d’anticipo 40%”.</p>
<p>Annullamento dell’anticipo di pagamento 40%</p>	<p>Nel caso in cui in fase di invio della domanda sia stata richiesta l’anticipazione di pagamento del 40%, ma non siano ancora stati inseriti i dati di pagamento dell’anticipo, sarà anche possibile rinunciare all’anticipo del 40%.</p> <p>La rinuncia all’anticipo del 40% consente l’immediata protocollazione della domanda permettendo all’Istituto la sua lavorazione ed erogazione.</p>

	Per procedere alla rinuncia, occorrerà accedere alla domanda dal menu “Cerca esiti” e selezionare il tasto “Annulla Anticipazione 40%”.
Annullamento della domanda	Finché la domanda risulta in stato “Pervenuta”, sarà possibile procedere all’annullamento dell’intera domanda e della relativa richiesta di anticipo del 40%. Per procedere all’annullamento della domanda occorre accedere dalla voce di menu “Cerca esiti”, selezionare il tasto “Annulla Domanda” e inserire obbligatoriamente un breve testo in cui fornire la motivazione per la scelta operata.

Riepilogando, la domanda non può essere protocollata e lavorata fino a quando non viene eseguita una delle 2 seguenti azioni:

a) inserimento dei dati di pagamento dell’anticipo

oppure

b) annullamento dell’anticipo di pagamento 40%.

In alternativa, qualora si voglia annullare la domanda, si potrà procedere con le istruzioni sopra evidenziate.

### **Modifica coordinate Iban per il pagamento dell’anticipo**

Nel caso in cui le coordinate bancarie fornite nella Richiesta anticipo 40% non abbiano superato il controllo di titolarità (ad esempio, alla banca non risulta che l’Iban inserito sia intestato al codice fiscale del beneficiario), sarà possibile presentare un’istanza alla competente Struttura territoriale dell’Inps, chiedendo la modifica delle coordinate Iban.

\*\*\*

## CONGEDO PER QUARANTENA E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' DIDATTICA IN PRESENZA

Con la circolare n. 132/2020, l'Inps fornisce ulteriori istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli e per sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza, a seguito delle novità introdotte dal Decreto Agosto, come modificato dal Decreto Ristori, aggiuntive rispetto alle indicazioni contenute nella circolare n. 116/2020, che rimangono operative.

Con successiva circolare, l'Inps fornirà indicazioni relative al congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado di cui all'articolo 13, Decreto Ristori-*bis*, riconosciuto a favore dei genitori lavoratori dipendenti per i periodi di sospensione dell'attività didattica indicati nell'ordinanza del Ministero della salute adottata ai sensi del D.P.C.M. 3 novembre 2020.

### Evoluzione normativa

L'articolo 5, D.L. 111/2020, ha introdotto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato (c.d. congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli), da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, in corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente e minore di anni 14, disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. Il congedo può essere fruito:

- a) nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa a tale tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa;
- b) da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per periodi di quarantena scolastica dei figli ricompresi tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020.

La L. 126/2020 ha abrogato il D.L. 111/2020, disponendo la nuova disciplina del congedo straordinario per quarantena scolastica, utilizzabile in alternativa al lavoro in modalità agile, anche nelle ipotesi in cui il contatto sia avvenuto in luoghi diversi dal plesso scolastico.

Il D.L. 137/2020 ha:

- a) modificato ulteriormente l'articolo 21-*bis*, D.L. 104/2020, elevando fino a 16 anni l'età del figlio per il quale il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena disposta per il figlio stesso e riconoscendo ai genitori dei figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni la facoltà di astenersi dal lavoro senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In quest'ultimo caso i genitori devono presentare la domanda di congedo in argomento solamente al proprio datore di lavoro e non all'Inps;
- b) ampliato la possibilità di avvalersi del congedo prevedendone la fruizione anche nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14.

### Ampliamento dei casi

La possibilità di fruire del congedo per quarantena del figlio minore di anni 14, in alternativa allo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre che nel caso di contatto avvenuto all'interno del plesso scolastico, è estesa anche nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché

all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, purché la quarantena sia stata disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente e solo per periodi dal 14 ottobre 2020, anche con provvedimenti disposti in precedenza.

Inoltre, vi è la possibilità di avvalersi del congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14, purché la sospensione sia stata disposta con un provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche, per periodi dal 29 ottobre 2020.

Eventuali ricorsi avverso i provvedimenti di diniego saranno riesaminati in autotutela, ferma restando la possibilità per il cittadino del ricorso all'Autorità giudiziaria.

### **Compatibilità/incompatibilità**

Il congedo è incompatibile con:

- a) il contemporaneo svolgimento – da parte dell'altro genitore – di lavoro in modalità agile, anche ad altro titolo rispetto a quello previsto per la quarantena scolastica del figlio minore di anni 14 ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso;
- b) la contemporanea fruizione – da parte dell'altro genitore – del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso;
- c) il mancato svolgimento di attività lavorativa da parte dell'altro genitore.

È stata anche introdotta la possibilità di fruire contemporaneamente del congedo per quarantena scolastica del figlio o per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso da parte dell'altro genitore che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle citate misure. Pertanto, se un genitore fruisce del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso, l'altro genitore non potrà fruire negli stessi giorni delle misure di cui trattasi per quel figlio, ma potrà fruirne per altro figlio avuto da un altro rapporto, purché il genitore dell'altro figlio non stia a sua volta fruendo di congedo o lavoro agile per quarantena del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso.

In relazione alle disposizioni in materia di prestazione di lavoro in modalità agile *ex* articolo 39, D.L. 18/2020, nonché alla novità normativa sul lavoro agile per genitori di figli con disabilità, l'Inps precisa che la fruizione del congedo è compatibile con il contemporaneo svolgimento, da parte dell'altro genitore, di attività di lavoro in modalità agile per altro figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta.

Restano valide le indicazioni fornite nei paragrafi 2.3 e 2.4 della circolare n. 116/2020 in tema di compatibilità/incompatibilità.

### **Domanda**

La domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio convivente deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- a) tramite il portale *web*, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di Spid, Cie, Cns), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla *home page* del sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- b) tramite il *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);

c) tramite i patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'applicazione è stata aggiornata per recepire l'estensione del congedo di quarantena scolastica a seguito di contatto verificatosi nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati e all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Saranno in seguito fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente.

La domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio può essere presentata anche senza compilare i campi relativi agli elementi identificativi del provvedimento, selezionando l'apposita dichiarazione: *“Mi impegno a comunicare alla Struttura INPS territorialmente competente, entro trenta giorni dalla data della presente domanda, i dati del provvedimento richiesti nel punto precedente, a pena di reiezione”*.

La procedura consente l'allegazione di tutta la documentazione che il genitore dovesse ritenere utile all'identificazione del provvedimento di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente.

\*\*\*

## PROROGA BLOCCO DEI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il D.L. 137/2020, denominato Decreto Ristori, proroga al 31 gennaio 2021, salvo ulteriori (annunciati) provvedimenti normativi, il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Scompare, a differenza di quanto previsto in precedenza, la relazione tra la fruizione degli ammortizzatori sociali e la possibilità di disporre licenziamenti per ragioni economiche. Quindi, indipendentemente dall'aver integralmente utilizzato gli ammortizzatori sociali COVID-19, comprese le 6 settimane ulteriori previste dal Decreto Ristori, i datori di lavoro non potranno procedere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sino al 31 gennaio 2021.

Il Decreto, al pari del Decreto Agosto, vieta i licenziamenti economici, individuali o collettivi, e dispone la sospensione delle procedure eventualmente già avviate ai sensi della L. 223/1991, successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Si confermano le eccezioni esplicitate all'applicazione del divieto:

- a) ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto;
- b) cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.;
- c) ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- d) in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

È opportuno ricordare che sarà comunque consentito il licenziamento:

- a) per ragioni disciplinari;
- b) per mancato superamento del periodo di prova;
- c) dell'apprendista per la fine del periodo formativo;
- d) per superamento del periodo di comporta;
- e) del collaboratore familiare;
- f) dei dirigente

\*\*\*

## PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING

Il D.L. 83/2020, contenente misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica, è stato convertito, con modificazioni, in L. 124/2020, in vigore dal 29 settembre scorso.

Il D.L. 125/2020, in vigore dall'8 ottobre 2020, ha poi disposto le principali proroghe consequenziali a quella dello stato di emergenza fino al 31 gennaio 2021, modificando anche il D.L. 83/2020, già convertito in Legge: in particolare, è prevista la proroga fino al 31 dicembre 2020 dei termini previsti dalle disposizioni presenti nell'allegato 1 al Decreto, salvo quanto previsto ai numeri 3 e 32 dell'allegato medesimo.

Per quanto più di interesse, il numero 32 richiama l'articolo 90, D.L. 34/2020, che stabilisce, tra l'altro, che la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti (c.d. modalità semplificata), fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020. Pertanto, le modalità semplificate di comunicazione del lavoro agile già in uso potranno essere utilizzate fino al 31 dicembre prossimo a termini di norma.

Sul sito del Ministero del lavoro, tra le *Faq*, è, però, precisato che nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza (attualmente fissato al 31 gennaio 2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020, convertito dalla L. 77/2020, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica resa disponibile dal Ministero del lavoro, restando inalterato l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.

Il D.L. 137/2020, c.d. Ristori, in vigore dal 29 ottobre, ha poi ulteriormente inciso sulle disposizioni. Si riepilogano di seguito altre disposizioni emergenziali connesse al lavoro agile.

Riferimento	Previsione
Lavoratori (e familiari) disabili, con patologie con ridotta capacità lavorativa e immunodepressi	
Articolo 39, D.L. 18/2020  Entro 31/12/2020	I lavoratori dipendenti disabili gravi riconosciuti o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave riconosciuta, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, se compatibile con le caratteristiche della prestazione.  Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.  Le disposizioni precedenti si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.
Genitori con figli in quarantena o con attività didattica sospesa	
Articolo 21-bis, D.L. 104/2020  Entro 31/12/2020	Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16.



	<p>È, altresì, possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.</p> <p>Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa alla misura di cui sopra, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Per i periodi di congedo fruiti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2001, ad eccezione del comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui sopra, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui sopra.</p> <p>Il beneficio in oggetto può essere riconosciuto nei limiti di spesa previsti.</p>
<b>Genitori con figli disabili</b>	
<p>Articolo 21-ter, D.L. 104/2020</p> <p>Fino al 30/6/2021</p>	<p>I genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, 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 18-23, L. 81/2017.</p>
<b>Lavoratori fragili</b>	
<p>Articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020</p> <p>Dal 16/10/2020 al 31/12/2020</p>	<p>I lavoratori fragili (dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.</p>

\*\*\*

## ARTICOLO 26, D.L. 18/2020 (QUARENTENA E LAVORATORI FRAGILI) – ISTRUZIONI INPS

A causa del prolungarsi della pandemia da COVID-19, i diversi provvedimenti emergenziali hanno via via disposto, prolungato, integrato e modificato le tutele previste per determinate categorie di lavoratori o in relazione a specifiche situazioni.

Con 2 recenti messaggi, il n. 4157/2020 e il n. 3871/2020, l'Inps si è occupato di talune delle previsioni contenute nell'articolo 26, D.L. 18/2020, con particolare riguardo ai lavoratori fragili e al conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro, limitatamente all'importo anticipato per conto dell'Istituto, in attuazione della citata disposizione (in questa prima fase sarà possibile conguagliare gli eventi di "quarantena" a carico dell'Inps con prognosi che si sia conclusa entro il 30 settembre e, con successivo messaggio, saranno fornite le istruzioni per i periodi successivi).

### Tutela dei lavoratori fragili

Con il messaggio n. 2584/2020, l'Inps ha illustrato la tutela riconosciuta ai lavoratori dipendenti dei settori privato e pubblico in condizione di particolare fragilità (articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020). In particolare, è previsto che l'intero periodo di assenza dal servizio sia equiparato a degenza ospedaliera a fronte della presentazione del certificato di malattia. Ciò vale:

- a) per i soggetti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, L. 104/1992);
- b) oppure in presenza di condizioni di rischio determinate da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, debitamente certificate mediante riconoscimento di disabilità (articolo 3, comma 1, L. 104/1992).

La condizione di rischio, in assenza del verbale di riconoscimento della disabilità, può anche essere attestata dagli organi medico-legali operanti presso le Asl territorialmente competenti. Il termine della tutela, inizialmente stabilito al 30 aprile 2020, è stato poi prorogato al 31 luglio 2020. L'equiparazione per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa entro i limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

Con il messaggio n. 4157/2020, l'Istituto di previdenza torna ad occuparsi dell'argomento, dato che il comma 1-bis dell'articolo 26, D.L. 104/2020, inserito in sede di conversione, ha sostituito il citato comma 2 dell'articolo 26, D.L. 18/2020, con gli attuali commi 2 e 2-bis, che contengono novità:

- a) è stata disposta un'ulteriore proroga al 15 ottobre 2020 del termine previsto per la tutela, che, allo stato attuale, risulta quindi riconosciuta per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo e il 15 ottobre 2020, salvo ulteriori eventuali proroghe disposte dal Legislatore;
- b) è stato eliminato, fra i requisiti previsti per l'individuazione dei lavoratori fragili, il riferimento all'articolo 3, comma 1, L. 104/1992, pertanto, per accedere alla tutela, il lavoratore dovrà produrre la certificazione di malattia riportante il periodo di prognosi e l'indicazione della condizione di fragilità, con gli estremi della documentazione relativa al riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità o della condizione di rischio attestata dagli organi medico-legali delle Asl territorialmente competenti;
- c) è stato disposto che, dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili come prima definiti esercitino di norma l'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai

contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

### **Conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro**

Come già illustrato con il messaggio n. 2584/2020, l'articolo 26, comma 1, ha disposto l'equiparazione della quarantena alla malattia, ai fini del trattamento economico. La tutela è riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria, dal quale non è possibile prescindere, perciò per avere la tutela il lavoratore deve produrre il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena, nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica. Qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste dovranno essere acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'Inps mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o Pec).

Ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Inps, è riconosciuta l'indennità economica previdenziale (con correlata contribuzione figurativa), sulla base del settore aziendale e della qualifica del lavoratore.

L'articolo 26, comma 2, dispone invece, come prima illustrato, una specifica tutela nei confronti dei lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o in possesso di una condizione di rischio, per i quali il periodo indicato nel certificato di malattia è equiparato a degenza ospedaliera, con decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico.

Infine, l'articolo 26, comma 6, precisa che la malattia conclamata da COVID-19 viene gestita come ogni altro evento di malattia comune.

L'Inps rende noto che sta provvedendo all'accertamento del diritto dei lavoratori e, in particolare, al riconoscimento dell'indennità c.d. quarantena e dell'indennità ai lavoratori "fragili" e ciò consentirà le successive richieste di conguaglio da parte delle aziende per gli importi anticipati a titolo di "quarantena", entro i limiti di spesa previsti.

\*\*\*

## ISPettorato NAZIONE DEL LAVORO ILLUSTR A LE NOVITA' DEL D.L. AGOSTO E E DEL DECRETO RISTORI

L'INL, con nota n. 963 del 5 novembre 2020, ha evidenziato le modifiche apportate in sede di conversione in L. 126/2020 del D.L. 104/2020 e le disposizioni di interesse contenute nel D.L. 137/2020:

- a) articolo 8, D.L. 104/2020 - proroga o rinnovo di contratti a termine e di contratti di somministrazione: fino al 31 dicembre 2021, in tutti i casi in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore può impiegarlo a tempo determinato per periodi di missione superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che ciò comporti la costituzione in capo allo stesso utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale possibilità è concessa alla duplice condizione che il lavoratore abbia stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che la stessa abbia comunicato all'utilizzatore la suddetta tipologia di assunzione;
- b) articolo 14, D.L. 104/2020 e articolo 12, D.L. 137/2020 - disposizioni in materia di licenziamento e di cassa integrazione: l'articolo 12, commi 9, 10, 11, D.L. 137/2020, interviene sul divieto di licenziamento, prorogandolo fino al 31 gennaio 2021. Inoltre, il medesimo articolo 12 disciplina la fruizione della cassa integrazione per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 per una durata massima di 6 settimane dal 16 novembre fino al 31 gennaio 2021 e regola la fruizione, alternativa al trattamento di integrazione salariale, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali;
- c) articolo 13, D.L. 137/2020 - sospensione versamenti di contributi e premi per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive: i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020 per i datori di lavoro che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, appartenenti ai settori di cui all'allegato 1, D.P.C.M. 24 ottobre 2020, dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021;
- d) lavoro agile: gli articoli 21-bis (modificato dall'articolo 22, D.L. 137/2020) e 21-ter, D.L. 104/2020, disciplinano, rispettivamente, il lavoro agile e il congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici e il lavoro agile per genitori con figli con disabilità.

\*\*\*