

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

SOMMARIO

1. Premessa: l'emergenza epidemiologica da «Covid-19»	1
2. Gli ammortizzatori sociali «speciali» per fare fronte all'emergenza	2
2.1. Le (ormai ex) «zone rosse»	3
2.2. Le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna	3
2.3. L'intero territorio nazionale	4
2.3.1. <i>Trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario</i>	4
2.3.2. <i>Trattamento ordinario sostitutivo per i datori di lavoro in CIGS o in solidarietà</i>	6
2.3.3. <i>Trattamento di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli</i>	6
2.3.4. <i>Trattamento di integrazione salariale in deroga</i>	7
3. Ammortizzatori sociali «speciali» e rinnovo e proroga dei contratti a termine	10

1. Premessa: l'emergenza epidemiologica da «Covid-19»

L'emergenza epidemiologica da «Covid-19»¹ in atto nel nostro Paese ha importanti ricadute sui rapporti di lavoro e sulla vita delle imprese.

¹ È questa la sigla che identifica la malattia respiratoria causata dal nuovo coronavirus, rappresentando la sintesi di «COrona», «VIrus» e «Disease» nonché 2019 quale anno di identificazione. Il virus è stato, invece, denominato «Sindrome respiratoria acuta grave coronavirus 2» o «SARS-CoV-2». Maggiori informazioni sono reperibili sul sito istituzionale del Ministero della salute: <http://www.salute.gov.it>



Associazione professionale tra

Avv. Stefano Bianchi - Avv. Daniele Carminati - Avv. Claudio Cera - Avv. Enrico Del Guerra - Avv. Mario Di Giulio - Avv. Gian Paolo Di Santo
Avv. Filippo Fioretti - Avv. Marco Giustiniani - Avv. Vittorio Loi - Avv. Francesco Manara - Avv. Nico Moravia - Avv. Mia Rinetti - Avv. Meritxell Roca Ortega
Avv. Marina Santarelli - Avv. Maurizio Vasciminni - Avv. Sven von Mensenkampff - Avv. Roberto Zanchi e Dott. Marco Jannon

Soci Onorari: Agostino Migone de Amicis - Bruno R. Pavia

C.F. - P.I. (V.A.T. N.) 01771720156

Dal punto di vista normativo, la situazione è particolarmente fluida e in continuo aggiornamento: occorre, quindi, mantenerla costantemente monitorata, perché ciò che è valido oggi, potrebbe non esserlo più domani.

Le informazioni di seguito riportate sono aggiornate al 26 maggio 2020 e tengono, dunque, conto, tra il resto, del **D.l. 19 maggio 2020 n. 34** (c.d. «Decreto Rilancio»), che ha *inter alia* modificato il D.l. 18/2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”), già modificato in sede di conversione dalla legge 27/2020.

Si segnala che, oltre ai provvedimenti adottati a livello nazionale – cui è dedicato il presente documento – occorre avere riguardo anche ai provvedimenti delle Regioni, dei Prefetti e dei Comuni, la cui valenza è limitata ai territori di rispettiva competenza² e che, per tale ragione, non possono essere presi in considerazione in questa sede.

2. Gli ammortizzatori sociali «speciali» per fare fronte all'emergenza

Ferma restando l'applicabilità, al ricorrere dei relativi presupposti, degli ammortizzatori sociali “comuni” di cui al D.lgs. 148/2015, la legislazione emergenziale – e, in particolare, il D.l. 9/2020, entrato in vigore il 2 marzo 2020 – ha introdotto una serie di misure speciali a sostegno delle aziende ubicate nei Comuni facenti parte delle ormai ex “zone rosse”³ e, più in generale, di quelle ubicate nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, e dei loro dipendenti lì residenti o domiciliati.

Il successivo Decreto Cura Italia, entrato in vigore il 17 marzo 2020 ha poi dettato delle norme speciali in tema di ammortizzatori sociali applicabili all'intero territorio nazionale.

A questo proposito, si ricorda che nel Protocollo condiviso dalle Parti Sociali⁴ – sottoscritto in attuazione dell'art. 1, comma 1, n. 9), del DPCM 11 marzo 2020, e contenente le misure di sicurezza e precauzione minime, al cui rispetto è subordinata, a seconda del caso, la prosecuzione o la ripresa dell'attività aziendale (v. il Focus «LA C.D. «FASE 2». LA PROGRESSIVA RIPRESA DELLE ATTIVITÀ») – gli ammortizzatori sociali sono stati individuati quale soluzione straordinaria cui ricorrere al fine di permettere la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro nonché l'attuazione di interventi particolari o periodici di pulizia e sanificazione.

² Specifiche misure restrittive sono state dettate, per esempio, dalla Regione Lombardia (*cf.* le ordinanze nn. 514, 515 e 517 del 21, 22 e 23 marzo 2020, adottate nelle more dell'emanazione del D.l. 19/2020, le ordinanze nn. 521, 522, 528, 537 e 538 del 4, 6, 11 e 30 aprile 2020 nonché le ordinanze nn. 539, 541 e 547 del 3, 7 e 17 maggio 2020).

³ Si tratta dei comuni individuati nell'«allegato 1» al DPCM 1° marzo 2020, e cioè: (i) nella Regione Lombardia: Bertonico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini; (ii) nella Regione Veneto: Vo'.

⁴ Sia nella versione originaria del 14 marzo 2020, sia in quella “aggiornata” del 24 aprile 2020.

Nel medesimo Protocollo, le Parti Sociali hanno altresì raccomandato alle imprese: (i) di utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione; (ii) di valutare la possibilità di assicurare che gli ammortizzatori sociali riguardino l'intera compagine aziendale, anche con opportune rotazioni.

2.1. Le (ormai ex) «zone rosse»

In ragione dell'emergenza epidemiologica in atto, l'art. 13 D.l. 9/2020 ha previsto la possibilità per i datori di lavoro delle zone in commento di presentare domanda di **cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario** (quest'ultimo, anche per i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale, c.d. FIS, che occupano mediamente più di 5 dipendenti), con modalità semplificate, con l'apposita causale "Covid-19 D.l. n. 9/2020", per un massimo di tre mesi.

Inoltre, l'art. 15 D.l. 9/2020 ha consentito alle aziende non destinatarie delle tutele in materia di sospensione e riduzione di orario comuni (e, dunque, quelle previste dal noto D.lgs. 148/2015) di presentare domanda di **cassa integrazione salariale in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e, comunque, per un periodo massimo di tre mesi a decorrere dal 23 febbraio 2020.

Si segnala che la **legge 27/2020** ha abrogato il D.l. 9/2020, facendo confluire, con modificazioni, le relative disposizioni in tema di ammortizzatori sociali nel Decreto Cura Italia, a integrazione delle disposizioni ivi contenute (v. *infra*).

2.2. Le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna

Il D.l. 9/2020 ha inoltre previsto la possibilità per i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, non aventi accesso agli ammortizzatori sociali comuni, di chiedere il riconoscimento, limitatamente ai casi di accertato pregiudizio, in conseguenza delle ordinanze emanate dal Ministero della salute, d'intesa con le Regioni nell'ambito dei provvedimenti assunti con il D.l. 6/2020, e previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, del trattamento di **cassa integrazione salariale in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e, comunque, per un periodo massimo di un mese.

Come detto, la **legge 27/2020** ha abrogato il D.l. 9/2020, integrando le disposizioni in tema di ammortizzatori già contenute nel Decreto Cura Italia con regole specificamente dettate per i datori di lavoro delle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, cui occorre ora fare riferimento (v. *infra*).

2.3. L'intero territorio nazionale

Come detto, il Decreto Cura Italia ha dettato delle norme speciali in tema di ammortizzatori sociali, applicabili all'intero territorio nazionale, le cui prestazioni sono riconosciute entro determinati limiti massimi di spesa. L'INPS provvede a monitorare le domande affinché i limiti di spesa previsti siano rispettati e informa, per quanto di competenza, il Ministero del lavoro, le Regioni e le Province autonome dei risultati di tale attività. Infatti, in caso di raggiungimento, anche in via prospettica, dei limiti in parola, non potranno essere emessi ulteriori provvedimenti concessori.

2.3.1. Trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario

Ai sensi dell'art. 19 del Decreto Cura Italia, i datori di lavoro che nel 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione ordinaria o di accesso all'assegno ordinario con l'**apposita causale** "emergenza Covid-19". L'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (c.d. **FIS**) che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**

Il Decreto Rilancio – fermo restando quanto previsto per i comuni facenti parte delle ormai ex "zone rosse" (v. *infra*) – ha confermato la durata massima di **9 settimane** del trattamento di integrazione salariale, utilizzabili dai datori di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica in atto, nei periodi compresi tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020. Per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso, è stata prevista la possibilità di chiedere la concessione di **ulteriori 5 settimane**, nel medesimo periodo, per un totale, quindi, di 14 settimane fruibili sino al 31 agosto 2020.

Inoltre, per fare fronte al possibile prolungarsi degli effetti dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 sul piano occupazionale, è stato riconosciuto un eventuale **ulteriore** periodo di trattamento di integrazione salariale di durata massima di **4 settimane**, per periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 (per un totale complessivo di 18 settimane non continuative, secondo l'articolazione temporale 14 + 4).

Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è stata prevista la possibilità di usufruire di tali ulteriori 4 settimane aggiuntive anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 – e, dunque, in continuità con le prime 14 settimane, per un totale di 18 settimane anche continuative – a condizione, però, che i medesimi datori di lavoro abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

Il Decreto Cura Italia ha previsto una procedura semplificata, in deroga alla normativa applicabile agli ammortizzatori sociali "comuni". Tra il resto, il datore di lavoro richiedente è stato dispensato dall'osservanza dell'art. 14 e dai termini di procedimento

dell'art. 15 D.lgs. 148/2015, fermi restando l'**informazione**, la **consultazione** e l'**esame congiunto** con le organizzazioni sindacali, da svolgersi in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Per effetto delle modifiche apportate al Decreto Cura Italia, in sede di conversione, dalla legge 27/2020, la procedura sopra indicata era stata ulteriormente semplificata, tramite l'integrale esonero dagli obblighi di informazione, consultazione sindacale e di esame congiunto. Il successivo Decreto Rilancio ha, tuttavia, ripristinato tale onere procedurale, con effetto dal 19 maggio 2020.

La domanda non è soggetta alla verifica delle **causali** di cui all'art. 11 D.lgs. 148/2015, **né** è dovuto il versamento del **contributo addizionale** di cui all'art. 5 D.lgs. 148/2015. Inoltre, il trattamento in commento non è computato nei limiti di durata previsti dalla legge (ed è neutralizzato ai fini delle successive richieste) e, quanto all'assegno ordinario, non opera il limite massimo altrimenti applicabile, pari a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari versati.

A seguito delle modifiche di cui al Decreto Rilancio, la domanda deve essere presentata entro la **fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività, fermo restando che, per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione che hanno avuto inizio nel periodo compreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, il termine di presentazione è stato fissato al **31 maggio 2020**. Ove tale termine (*i.e.* la fine del mese successivo a quello di inizio ovvero il 31 maggio 2020, a seconda dei casi) non venga rispettato, il trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Quanto ai lavoratori destinatari, il Decreto Rilancio ha posticipato al **25 marzo 2020** la data alla quale, per potere beneficiare del trattamento di integrazione salariale in parola, i lavoratori devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti, laddove tale termine era inizialmente rappresentato dal 23 febbraio 2020 o, grazie alla precedente estensione operata dal D.l. 23/2020 (il c.d. "Decreto Liquidità", entrato in vigore il 9 aprile 2020), dal 17 marzo 2020.

Non si applica, invece, il requisito di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. 148/2015 del possesso di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Quale ulteriore novità introdotta dal Decreto Rilancio, ai beneficiari dell'**assegno ordinario** con causale "*emergenza Covid-19*" spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare. Sul punto, si segnala che l'INPS, con la circolare n. 47/2020 aveva invece ribadito il proprio precedente orientamento di segno contrario.

Come anticipato, alla contestuale abrogazione del D.l. 9/2020, la **legge 27/2020** ha accompagnato il recepimento, con modificazioni, delle relative disposizioni in tema di ammortizzatori sociali a sostegno delle aziende ubicate nei comuni facenti parte delle ormai ex "zone rosse" direttamente nel testo del Decreto Cura Italia. L'art. 19-*bis* del

decreto prevede ora che i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'«allegato 1» al DPCM 1° marzo 2020 nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa in tali comuni, limitatamente ai lavoratori in forza ivi residenti o domiciliati, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale “emergenza Covid-19”, per un **periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi**. In tali ipotesi, l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti e non opera il tetto aziendale *ex art. 29, comma 4, D.lgs. 148/2015* (*i.e.* il limite, altrimenti applicabile, pari a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari versati).

2.3.2. Trattamento ordinario sostitutivo per i datori di lavoro in CIGS o in solidarietà

Ai sensi degli artt. 20 e 21 del Decreto Cura Italia, le aziende già in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) o i datori di lavoro iscritti al FIS con trattamenti di assegni di solidarietà in corso alla data del 23 febbraio 2020 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario, nel qual caso il trattamento ordinario **sospende e sostituisce** il trattamento straordinario o di solidarietà già in corso (anche in questo caso, non opera l'obbligo di versamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 D.lgs. 148/2015).

Quanto alla durata di tale trattamento “sostitutivo”, i datori di lavoro con trattamenti di assegno di solidarietà in corso possono beneficiare di un massimo di **9 settimane** di trattamento ordinario con causale “emergenza Covid-19”. Ai datori di lavoro in cassa integrazione guadagni straordinaria, trovano, invece, applicazione le novità introdotte dal Decreto Rilancio in tema di durata complessiva del trattamento ordinario sostitutivo, che può dunque essere concesso per un massimo di **9 settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, incrementati di ulteriori **5 settimane**, nel medesimo periodo, per coloro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso, con riconoscimento di un eventuale ulteriore periodo di trattamento di durata massima di **4 settimane**, per periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020.

Per i datori di lavoro ubicati nei comuni facenti parte delle ex “zone rosse” che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, il comma *7-bis* introdotto all'art. 20 del Decreto Cura Italia in sede di conversione ha previsto la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un **periodo aggiuntivo non superiore a tre mesi**, entro determinati limiti di spesa.

2.3.3. Trattamento di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli

Il Decreto Rilancio è intervenuto anche in tema di trattamento di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (c.d. “CISOA”), il quale, per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, può essere concesso in **deroga ai limiti di fruizione**

riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda previsti dalla disciplina ordinaria di cui alla legge n. 457/1972.

I periodi di trattamento sono riconosciuti per una **durata massima di 90 giorni**, dal 23 febbraio al 31 ottobre 2020 e, comunque, con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

La **domanda** deve essere presentata entro la **fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, fermo restando che, per le domande riferite a periodi di sospensione che hanno avuto inizio nel periodo compreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, il termine di presentazione è rappresentato dal **31 maggio 2020**. Al fine di assicurare la celerità delle autorizzazioni, le integrazioni salariali CISOA con causale "emergenza Covid-19" sono concesse dalla sede INPS territorialmente competente.

Per espressa previsione normativa, per i lavoratori dipendenti da aziende del settore agricolo cui non si applica il trattamento salariale CISOA può essere presentata domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in **deroga** per Covid-19 (v. *infra*), e tale trattamento, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

2.3.4. Trattamento di integrazione salariale in deroga

Ai sensi dell'art. 22 del Decreto Cura Italia, i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, per i quali non operino le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, possono chiedere, in conseguenza dell'emergenza da Covid-19, la concessione – da parte delle Regioni e delle Province autonome, previo **accordo** con le **OO.SS.** comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che può essere concluso anche per via **telematica** – di un trattamento di cassa integrazione salariale in deroga.

La **durata** massima di tale trattamento, inizialmente fissata in **9 settimane** per periodi decorrenti tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020, è stata incrementata dal Decreto Rilancio di **ulteriori 5 settimane**, nel medesimo periodo, per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso (per un totale, dunque, di 14 settimane, sino al 31 agosto 2020).

Al pari di quanto previsto in relazione al trattamento di integrazione salariale ordinario, al fine di fare fronte al possibile prolungarsi degli effetti dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 sul piano occupazionale, è stato riconosciuto un eventuale **ulteriore** periodo di trattamento in deroga di durata massima di **4 settimane**, per periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 (per un totale complessivo di 18 settimane non continuative, secondo l'articolazione temporale 14 + 4).

Anche in questo caso, per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è stata prevista la possibilità

di usufruire di tali ulteriori 4 settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020, a condizione che i medesimi datori di lavoro abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

Quanto all'ambito di applicazione dell'istituto, con la circolare n. 47/2020, l'INPS ha chiarito che possono accedere alla prestazione in parola anche le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere a un ammortizzatore ordinario con causale "Covid-19 nazionale" (ivi incluse, per esempio, le aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti).

Ai lavoratori beneficiari – che, anche in questo caso, grazie alle modifiche apportate dal Decreto Rilancio, devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti alla data del **25 marzo 2020**, e non più al 17 marzo 2020 – è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Sotto il profilo procedurale, l'accordo sindacale **non** è richiesto solo per i datori di lavoro che occupano fino a **5 dipendenti**. A seguito delle modifiche apportate al Decreto Cura Italia in sede di conversione, erano invece stati esonerati dall'accordo anche i datori di lavoro che avessero chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per fare fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, ma il Decreto Rilancio ha ripristinato l'obbligo di accordo anche per tali datori di lavoro, con effetto dal 19 maggio 2020.

Il trattamento di integrazione salariale nella durata massima inizialmente prevista di 9 settimane è concesso con decreto delle **Regioni** e delle Province Autonome, che istruiscono le domande – che, per l'effetto del Decreto Liquidità, sono esenti da imposta di bollo – secondo l'ordine cronologico di presentazione. A questo proposito, si segnala che la disciplina di dettaglio risente delle regole definite a livello regionale negli accordi quadro tra le Regioni e le organizzazioni sindacali e varia, dunque, da regione a regione.

Al fine di agevolare i tempi di erogazione, il Decreto Rilancio ha previsto che i periodi di trattamento **successivi alle prime 9 settimane** sono concessi dall'**INPS**, al quale i datori di lavoro devono inviare apposita domanda in via telematica, contenente la lista dei beneficiari e l'indicazione delle ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. La domanda può essere trasmessa, a partire dal 18 giugno 2020, alla sede INPS territorialmente competente, entro la **fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Con riguardo sia alle prime 9 settimane sia agli ulteriori periodi di integrazione salariale, ove la crisi coinvolga unità produttive di **imprese "multilocalizzate"** – e cioè di imprese con unità produttive site in più Regioni o Province Autonome, nel numero da definirsi con apposito decreto ministeriale – il trattamento salariale in deroga è riconosciuto dal **Ministero del lavoro**.

Quanto alle modalità di pagamento, il trattamento può essere concesso esclusivamente con le modalità di **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'INPS. Fanno eccezione unicamente i datori di lavoro "**multilocalizzati**", per i quali il trattamento può essere concesso con le modalità dell'**anticipazione** da parte dell'impresa.

Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'INPS:

- deve trasmettere la domanda 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;
- è obbligato a inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento, 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 (nel caso di domanda riferita a periodi che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, già autorizzati dalle amministrazioni competenti, il termine è l'8 giugno 2020).

L'INPS provvede all'autorizzazione delle domande disponendo l'**anticipazione** di pagamento del trattamento **entro 15 giorni** dal ricevimento delle stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul **40%** delle ore autorizzate per l'intero periodo, fermo restando che, 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 degli eventuali importi indebitamente anticipati).

Con particolare riferimento alle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli accordi quadro sottoscritti con le parti sociali comparativamente più rappresentative in attuazione dell'articolo 22, comma 5, del Decreto Cura Italia hanno previsto – al fine di semplificare e velocizzare le procedure di accesso alle misure in deroga a favore dei dipendenti occupati presso datori di lavoro con unità produttive ubicate nel territorio delle Province – che la relativa concessione venga disposta direttamente dai rispettivi **Fondi territoriali di solidarietà bilaterale**, istituiti ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 148/2015, e non dalle Province. Le domande devono, dunque, essere presentate per via telematica a tali Fondi bilaterali, che provvederanno altresì all'erogazione delle prestazioni.

Peraltro, l'art. 87 del Decreto Rilancio ha previsto che, per l'anno 2020, al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica, le Province Autonome di Trento e Bolzano possono concedere ulteriori periodi di trattamenti di integrazione salariale in deroga, utilizzando eventuali risorse residue.

Come anticipato, la legge 27/2020 è intervenuta con riguardo ai datori di lavoro ubicati nei comuni facenti parte delle ex “zone rosse” ovvero nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna anche in relazione al trattamento di integrazione salariale in deroga:

- il comma 8-*bis* introdotto dalle legge 27/2020 all'art. 22 del Decreto Cura Italia prevede che i datori di lavoro con unità produttive site nelle **ex “zone rosse”** nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa in tali zone, limitatamente ai lavoratori in forza ivi residenti o domiciliati, possono presentare domanda di cassa integrazione in deroga, per un **periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi** a decorrere dalla data del 23 febbraio 2020;
- analogamente, il comma 8-*ter* dispone che ai datori di lavoro con unità produttive site nelle **Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna**, nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa in tali regioni, limitatamente ai lavoratori ivi residenti o domiciliati, può essere riconosciuto un trattamento in deroga, per un **periodo aggiuntivo non superiore a 4 settimane**.

3. Ammortizzatori sociali «speciali» e rinnovo e proroga dei contratti a termine

In sede di conversione del Decreto Cura Italia, la **legge 27/2020** è intervenuta anche in merito al rapporto tra ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine.

In particolare, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 in atto, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali "speciali" di cui agli artt. 19-22 del medesimo decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli artt. 20, comma 1, lett. c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lett. c), del D.lgs. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

Pertanto, i suddetti datori di lavoro possono derogare:

- al divieto di contratti di **somministrazione** di lavoro (art. 32, comma 1, lett. c, D.lgs. 81/2015) o di **lavoro subordinato a tempo determinato** (art. 20, comma 1, lett. c, D.lgs. 81/2015) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce, rispettivamente, il contratto di somministrazione di lavoro e il contratto a tempo determinato;
- al divieto di procedere alla **riassunzione** a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, pena la trasformazione a tempo indeterminato del secondo contratto (c.d. "stop & go" ex art. 21, comma 2, D.lgs. 81/2015).

A questo proposito, si segnala che la disposizione normativa introdotta dalla legge 27/2020, facendo espresso riferimento al rinnovo o alla proroga, non pare consentire "nuove assunzioni" a termine.

Il Decreto Rilancio, entrato in vigore il 19 maggio 2020, ha inoltre previsto che, in deroga all'art. 21 D.lgs. 81/2015, 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'art. 19, comma 1, D.lgs. 81/2015 (*i.e.* esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, esigenze di sostituzione di altri lavoratori ovvero esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

È stato, dunque, introdotto un regime di temporanea a-causalità, che consente alle imprese di procedere liberamente alla proroga o al rinnovo dei contratti a termine in essere al 23 febbraio 2020, entro il termine massimo del 30 agosto 2020 (v. il Focus «CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO»).

A questo proposito, si segnala che, secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro sul proprio sito internet, il 30 agosto 2020 rappresenta il termine di durata dei rapporti di lavoro a termine eventualmente prorogati o rinnovati in base alla disposizione in parola (e non il termine entro il quale disporre il rinnovo o la proroga).

Successivamente a tale data, i rinnovi continuano a essere subordinati alla sussistenza delle **condizioni** di cui all'art. 19 D.lgs. 81/2015, al pari delle proroghe per effetto delle quali il rapporto a termine viene a superare la durata di dodici mesi, pena la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Nonostante il chiarimento ministeriale sopra indicato, dubbi interpretativi permangono con riferimento all'espressione "*per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19*" contenuta nella disposizione normativa, la quale, secondo alcuni, potrebbe essere intesa quale vera e propria "causale", condizionante l'esercizio della facoltà di rinnovo e proroga in assenza delle "ordinarie" ragioni giustificatrici. In una diversa prospettiva, si tratterebbe, invece, di un'espressione priva di valore precettivo.

Il presente documento ha finalità meramente divulgative. Esso non costituisce un parere legale in relazione alle materie in esso descritte, né può essere considerato quale analisi giuridica sostitutiva di una specifica consulenza legale in relazione alle stesse materie o quale riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è di proprietà di Pavia e Ansaldo Studio Legale e ne è vietata la copia, duplicazione, citazione o riproduzione, al di fuori della sua consultazione.