

# AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL DECRETO “CURA ITALIA”

La presente Scheda esamina le misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e per disoccupazione involontaria, introdotte dal DL 17.3.2020 n. 18 (decreto “Cura Italia”) per far fronte ai danni economici derivanti dalla diffusione dell’epidemia COVID-19.

Luca MAMONE e Daniele SILVESTRO<sup>1</sup>

## 1 PREMESSA

Per far fronte ai danni economici conseguenti alla diffusione dell’epidemia COVID-19, il legislatore ha varato una serie di misure speciali contenute nel DL 17.3.2020 n. 18 (pubblicato in *G.U.* 17.3.2020 n. 70), tra le quali assumono particolare rilievo le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali adottate a sostegno delle imprese e dei lavoratori.

Per quanto concerne gli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro (artt. 19, 20, 21 e 22 del DL 18/2020), l’intervento in esame si sostanzia nella possibilità di poter fruire:

- della concessione della CIGO e dell’assegno ordinario in forma agevolata;
- del trattamento ordinario di integrazione salariale nel caso in cui le aziende si trovino già in CIGS, nonché del trattamento di assegno ordinario per quei datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso.

In aggiunta, il provvedimento in questione introduce nuove possibilità di riconoscimento della CIG in deroga da parte di Regioni e Province autonome.

Inoltre, con il medesimo DL 17.3.2020 n. 18 sono state introdotte misure speciali a favore dei lavoratori in stato di disoccupazione (artt. 32, 33 e 40 del DL 18/2020).

In particolare, con il provvedimento in esame vengono stabilite specifiche proroghe che riguardano i termini di presentazione:

- delle domande di disoccupazione agricola;
- delle domande di NASpl e di DIS-COLL.

<sup>1</sup> l.mamone@eutekne.it; d.silvestro@eutekne.it.

Con l'occasione, il legislatore ha altresì disposto la sospensione degli obblighi connessi alla fruizione del Reddito di cittadinanza, delle indennità di disoccupazione e di trattamenti di integrazione salariale.

## 2 MISURE SPECIALI IN TEMA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Tra le diverse disposizioni urgenti contenute nel DL 17.3.2020 n. 18 (c.d. decreto "Cura Italia"), rileva in modo particolare l'estensione a tutto il territorio nazionale delle misure speciali in tema di integrazioni salariali già previste in modo analogo per le c.d. "zone rosse"<sup>2</sup> individuate dal DL 2.3.2020 n. 9<sup>3</sup>.

Si tratta, in sintesi, di misure che consentono:

- la concessione agevolata di CIGO<sup>4</sup> e dell'assegno ordinario<sup>5</sup> (art. 19);
- di concedere il trattamento ordinario di integrazione salariale alle aziende che si trovano già in CIGS (art. 20);
- di accedere al trattamento di assegno ordinario ai datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso (art. 21);
- nuove possibilità di riconoscimento della CIG in deroga da parte di Regioni e Province autonome (art. 22).

In seguito, con la circ. 28.3.2020 n. 47, emanata dall'INPS d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sono stati forniti i primi indirizzi applicativi delle misure straordinarie introdotte dai decreti "Cura Italia"<sup>6</sup>, unitamente alle istruzioni sulla corretta gestione dell'*iter* concessorio relativo ai trattamenti previsti dagli artt. 19, 20, 21 e 22 del medesimo decreto, dando anche conto di come gli stessi deroghino alle vigenti norme che disciplinano l'accesso agli ordinari strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro<sup>7</sup>.

### 2.1 NORME SPECIALI IN MATERIA DI CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

L'art. 19 del DL 18/2020 riconosce ai datori di lavoro che nel 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Coronavirus, la possibilità di ri-

<sup>2</sup> Il decreto si riferisce ai territori della c.d. "zona rossa" identificata all'Allegato 1 del DPCM 1.3.2020, comprendente i Comuni di Bertinico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vo'.

<sup>3</sup> Va infatti ricordato che i successivi DPCM 8.3.2020 e DPCM 9.3.2020 hanno ampliato le disposizioni contenute nel DL 9/2020 ai fini del contenimento del contagio, ma tale rafforzamento non ha riguardato misure di sostegno al reddito in favore di imprese e lavoratori. Pertanto, in tal senso, il DL 9/2020 rimaneva l'ultimo provvedimento legislativo adottato in materia.

<sup>4</sup> Per un approfondimento si veda la voce "Cassa Integrazione guadagni ordinaria", *Guide Eutekne*.

<sup>5</sup> Per un approfondimento si veda la voce "Fondi di solidarietà", *Guide Eutekne*.

<sup>6</sup> Cfr. Mamone L. "Pagamento diretto della CIGO anche senza prova delle difficoltà finanziarie", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 30.3.2020.

<sup>7</sup> Cfr. Filla F. "Le misure speciali in materia di integrazioni salariali nel decreto «Cura Italia»", *La Consulenza del Lavoro - Previdenza e assistenza*, 4, 2020.

chiedere il trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) o l'accesso all'assegno ordinario<sup>8</sup> con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23.2.2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

### 2.1.1 Imprese e lavoratori beneficiari

Come confermato dall'INPS con la circ. 28.3.2020 n. 47, possono accedere al trattamento in argomento tutte le imprese destinatarie delle integrazioni salariali ordinarie, così come indicate all'art. 10 del DLgs. 14.9.2015 n. 148, ossia:

- le imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- le cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal DPR 30.4.70 n. 602;
- le imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- le imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- le imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- le imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- le imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- le imprese addette all'armamento ferroviario;
- le imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- le imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Diversamente, possono richiedere l'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale (FIS) ex art. 29 del DLgs. 14.9.2015 n. 148<sup>9</sup> i datori di lavoro con più di 5 dipendenti che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del DLgs. 148/2015

<sup>8</sup> Ai sensi dell'art. 30 del DLgs. 148/2015, l'assegno ordinario è una prestazione a sostegno del reddito che i Fondi di solidarietà (art. 26 ss. del DLgs. 148/2015) assicurano alle imprese dei settori non rientranti nel campo di applicazione della CIG, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di CIGO o CIGS.

<sup>9</sup> Attuando quanto stabilito dall'art. 29 del DLgs. 148/2015, il Fondo residuale ex art. 28 del medesimo decreto, a decorrere dall'1.1.2016 ha assunto la denominazione di Fondo di integrazione salariale (FIS). Rientrano nel campo di applicazione del Fondo in argomento i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori, tipologie di datori e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della normativa in materia di CIGO o CIGS e per i quali non siano stati stipulati accordi volti all'attivazione di fondi di solidarietà bilaterali o di solidarietà bilaterali alternativi.

(CIGO e CIGS) e non operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali o bilaterali alternativi ai sensi degli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015<sup>10</sup>.

### Lavoratori beneficiari

Per quanto concerne invece i lavoratori interessati dal trattamento in argomento, l'art. 19 co. 8 del DL 18/2020 individua come destinatari coloro che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23.2. 2020<sup>11</sup>.

Sul punto, con circ. 28.3.2020 n. 47, l'INPS ha chiarito che ai fini della sussistenza di tale requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Inoltre, ai lavoratori in questione, la norma contenuta nel decreto "Cura Italia" non richiede peraltro il requisito di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 14.9.2015 n. 148, laddove si prevede il possesso, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione<sup>12</sup>.

Tale condizione, si ricorda, non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

### 2.1.2 Agevolazioni ed esenzioni

Per le aziende che accedono alla CIGO "speciale" disciplinata dall'art. 19 del DL 18/2020 è prevista l'esenzione dall'osservare alcune procedure e obblighi previsti in via ordinaria dal DLgs. 148/2015<sup>13</sup>.

#### Esenzione dalle procedure sindacali

Innanzitutto, la norma in questione prevede l'esenzione per il datore dall'obbligo di osservanza delle procedure di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 del DLgs. 148/2015<sup>14</sup>, fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che

<sup>10</sup> Si tratta, rispettivamente, dei Fondi di solidarietà bilaterali, dei Fondi di solidarietà bilaterali e Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà.

<sup>11</sup> Va ricordato che ai sensi dell'art. 1 co. 1 del DLgs. 148/2015 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

<sup>12</sup> Secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con nota 18.1.2018 n. 525, l'anzianità di lavoro si realizza presso l'unità produttiva per la quale viene chiesto il trattamento e si tratta, inoltre, di un'anzianità di effettivo lavoro e non di una mera anzianità di servizio.

<sup>13</sup> Cfr. Mamone L. "Pagamento diretto della CIGO anche senza prova delle difficoltà finanziarie", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 30.3.2020; Cfr. Tucci C. "Per la CIG di emergenza semplificati accesso, istruttoria e pagamenti", *Il Sole - 24 Ore*, 24.3.2020, p. 6.

<sup>14</sup> Normalmente, il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale determina infatti la declaratoria di inammissibilità della richiesta. Pertanto l'impresa, per la validità della domanda, dovrà allegare alla stessa copia della comunicazione alla RSU, se esistente, nonché alle OO.SS. e l'eventuale copia del verbale di consultazione sindacale nel caso di esperimento dell'esame congiunto (circ. INPS 1.8.2016 n. 139).

devono essere svolti anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Va infatti ricordato che ai sensi del citato art. 14 del DLgs. 148/2015, l'impresa che voglia usufruire del trattamento di integrazione salariale ordinario è tenuta ad effettuare una comunicazione preventiva:

- alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), se esistenti;
- alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

A fine del suddetto adempimento l'impresa può conferire mandato alle associazioni territoriali cui aderisce in base ai principi generali di rappresentanza (circ. INPS 2.12.2015 n. 197).

La comunicazione deve contenere l'indicazione delle cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, nonché il numero dei lavoratori interessati.

Alla comunicazione sindacale, su richiesta di una delle parti, può seguire un esame congiunto avente per oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. In tal caso l'intera procedura dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione ridotti a 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti.

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare alla RSU, se esistente, nonché alle OO.SS.:

- la durata prevedibile della contrazione o della sospensione;
- il numero dei lavoratori interessati.

Sul punto, l'INPS ha chiarito<sup>15</sup> che l'esenzione dall'osservanza del citato art. 14 del DLgs. 148/2015 consegue, in particolare, che le aziende non sono tenute all'adempimento di cui al co. 6 del medesimo articolo, laddove si prevede che all'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti legati alla procedura di informazione sindacale.

Pertanto, all'atto della presentazione della domanda di concessione della CIGO e dell'assegno ordinario, non deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti in argomento, e l'Istituto previdenziale potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti.

#### **Termini speciali di presentazione della domanda**

L'art. 19 del decreto "Cura Italia" prevede altresì l'esenzione dal rispetto dei termini di presentazione fissati dagli artt. 15 del DLgs. 148/2015 per la domanda di CIGO e dall'art. 30 del medesimo decreto per quanto riguarda l'assegno ordinario.

In ogni caso, l'istanza deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

<sup>15</sup> Cfr. circ. 28.3.2020 n. 47.

Sul punto, si ricorda che per quanto concerne la CIGO, la relativa domanda di accesso va presentata dalle aziende in genere – ai sensi dell’art. 15 del DLgs. 148/2015 – entro il termine di 15 giorni dall’inizio della sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, da presentare entro la fine del mese successivo al verificarsi dell’evento<sup>16</sup>.

Invece, per quanto concerne l’assegno ordinario, ai sensi dell’art. 30 del DLgs. 148/2015, la domanda va presentata non prima di 30 giorni dalla sospensione o riduzione dell’attività lavorativa e non oltre 15 giorni dall’inizio della medesima.

Riguardo alla decorrenza del termine di presentazione delle domande, l’INPS, con messaggio 23.3.2020 n. 1321, ha chiarito che per gli eventi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa iniziati nel periodo ricompreso tra la data del 23.2.2020<sup>17</sup> e la data del 23.3.2020<sup>18</sup>, il *dies a quo* coincide con la predetta data di pubblicazione.

Pertanto, il periodo intercorrente tra la data del 23.2.2020 e la data di pubblicazione del messaggio sopra richiamato è neutralizzato ai predetti fini<sup>19</sup>.

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa verificatisi dal giorno successivo alla data di pubblicazione del citato messaggio, la decorrenza del termine di presentazione della domanda seguirà le regole ordinarie e, quindi, è individuato nella data di inizio dell’evento di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa.

<b>Esempi di decorrenza dei termini di presentazione delle domande</b>
<p>Esempio 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 24.2.2020 al 10.4.2020;</li> <li>• termine di presentazione dell’istanza: 30.6.2020.</li> </ul>
<p>Esempio 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 27.3.2020 al 30.4.2020;</li> <li>• termine di presentazione dell’istanza: 31.7.2020.</li> </ul>
<p>Esempio 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 27.4.2020 al 29.5.2020;</li> <li>• termine di presentazione dell’istanza: 31.8.2020.</li> </ul>
<p>Esempio 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• periodo CIGO/assegno ordinario richiesto: dal 4.5.2020 al 27.6.2020;</li> <li>• termine di presentazione dell’istanza: 30.9.2020.</li> </ul>

<sup>16</sup> Lo stesso art. 15 co. 3 e 4 del DLgs. 148/2015, stabilisce che:

- qualora la domanda venga presentata dopo i termini previsti, l’eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione;
- laddove dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all’integrazione salariale, l’impresa sarà tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all’integrazione salariale non percepita.

<sup>17</sup> Data di entrata in vigore del DL 23.2.2020 n. 6, recante le prime misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19.

<sup>18</sup> Si tratta della data di pubblicazione del messaggio INPS 1321/2020.

<sup>19</sup> Cfr. Mamone L. “Neutralizzazione di un mese per le domande di CIGO «speciale»”, *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 24.3.2020.

### **Esenzione dal rispetto delle causali**

Tra le diverse esenzioni e semplificazioni previste in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria dal decreto "Cura Italia", l'art. 19 co. 2 del DL 18/2020 stabilisce la disapplicazione della verifica della presenza di causali di CIGO di cui all'art. 11 del DLgs. 148/2015.

Sul punto, si ricorda che le causali previste in via "ordinaria" dall'art. 11 del DLgs. 148/2015 ai fini della concessione della CIGO consistono in:

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

### **Possibilità di pagamento diretto**

Per quanto riguarda il pagamento del trattamento di CIGO e assegno ordinario, come ribadito dall'INPS con circ. 47/2020<sup>20</sup>, oltre all'ordinaria modalità di erogazione delle prestazioni tramite conguaglio su UniEmens<sup>21</sup>, sarà possibile autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro sia tenuto a comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Rimane fermo il successivo invio da parte del datore di lavoro dell'apposita modulistica (mod. SR41).

### **Esenzione dal computo della durata massima complessiva dei trattamenti**

L'art. 19 co. 3 del DL 18/2020 stabilisce che i periodi di CIGO concessi ai sensi dal provvedimento in esame non concorrono al computo della durata massima complessiva dei trattamenti di CIGO e CIGS nonché dell'assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai Fondi di solidarietà bilaterali.

In termini pratici, tale disposizione neutralizza il periodo di CIGO o assegno ordinario fruito ai sensi dell'art. 19 del DL 18/2020 rispetto al calcolo della durata massima dei trattamenti, disciplinata nelle ipotesi più frequenti dalle seguenti norme:

- art. 4 co. 1 e 2 del DLgs. 148/2015, laddove si stabilisce che per ciascuna unità produttiva, i trattamenti di CIGO o di CIGS non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto per il contratto di solidarietà, mentre per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, per ciascuna unità produttiva i predetti trattamenti non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile;
- art. 30 del DLgs. 148/2015, secondo cui i Fondi di solidarietà stabiliscono la durata massima della prestazione di assegno ordinario per un periodo non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime per la CIGO e la CIGS, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

<sup>20</sup> La soluzione del pagamento diretto senza l'obbligo per il datore di lavoro di dover comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa era già stata prospettata dall'INPS nella guida informativa allegata al messaggio 20.3.2020 n. 1287.

<sup>21</sup> Di regola (art. 7 co. 1 e 2 del DLgs. 148/2015) il pagamento delle integrazioni salariali vien effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga. L'impresa provvederà poi a porre a conguaglio l'importo anticipato nella denuncia contributiva mensile.

Inoltre, la deroga riguarda anche al limite di cui all'art. 12 co. 5 del medesimo DLgs. 148/2015, secondo cui non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

Pertanto, possono richiedere il trattamento di CIGO e di assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

#### **Disapplicazione della contribuzione addizionale**

Ancora, le aziende che richiedono i predetti trattamenti di integrazione salariale ai sensi del decreto in esame non sono tenute al pagamento:

- del contributo addizionale ex art. 5 del DLgs. 148/2015;
- dell'aliquota di finanziamento al FIS di cui all'art. 29 co. 8 secondo periodo del DLgs. 148/2015;
- dei contributi di finanziamento per ricorso all'assegno ordinario previsti dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 148/2015.

<b>Contribuzione addizionale disapplicata ai sensi del decreto "Cura Italia"</b>	
<b>Contributo addizionale ex art. 5 del DLgs. 148/2015</b>	Tale norma dispone a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale un contributo addizionale in misura pari al: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di CIGO o CIGS fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;</li> <li>• 12% oltre il limite 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;</li> <li>• 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.</li> </ul>
<b>Aliquota di finanziamento al FIS di cui all'art. 29 co. 8 secondo periodo del DLgs. 148/2015</b>	Per finanziare la prestazione di assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS) ex art. 29 del DLgs. 148/2015 <sup>22</sup> , si prevede una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro, pari al 4% della retribuzione persa.
<b>Contributi di finanziamento per ricorso all'assegno ordinario previsti dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 148/2015</b>	Qualora siano previste le prestazioni di assegno ordinario di cui all'art. 30 del DLgs. 148/2015, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista da appositi decreti ministeriali e comunque non inferiore all'1,5%.

<sup>22</sup> L'art. 29 co. 3 del DLgs. 148/2015 prevede che il Fondo di integrazione salariale (FIS), possa garantire, oltre all'assegno di solidarietà di cui all'art. 31 del medesimo DLgs. 148/2015, anche l'erogazione dell'assegno ordinario disciplinato al precedente art. 30. In particolare, la prestazione ordinaria può essere riconosciuta ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.



### 2.1.3 Assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Per quanto concerne l'assegno ordinario ex art. 30 del DLgs. 148/2020<sup>23</sup>, l'art. 19 co. 5 del DL 18/2020 ne riconosce l'erogazione anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti, con la possibilità per il datore di lavoro di richiedere la modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS.

Va infatti ricordato che in via ordinaria, ai sensi dell'art. 29 co. 3 del DLgs. 148/2015, l'assegno ordinario può essere riconosciuto ai datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 15 dipendenti, e garantito:

- per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile;
- in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di CIGO, ad esclusione delle intemperie stagionali, e CIGS, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale<sup>24</sup>.

Beneficiari dell'assegno ordinario erogato dai Fondi di solidarietà ai sensi dell'art. 19 del DL 18/2020	
<p><b>Per il Fondo di integrazione salariale (FIS) ex art. 29 del DLgs. 148/2015</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, impiegati presso datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti;</li> <li>• i datori di lavoro che hanno in corso un assegno di solidarietà possono accedere al trattamento anche per gli stessi lavoratori già beneficiari dell'assegno di solidarietà, a copertura delle ore di lavoro residue che non possono essere prestate per sospensione totale dell'attività (art. 21 del DL 18/2020).</li> </ul>
<p><b>Per i Fondi di solidarietà di settore ex artt. 26 - 27 del DLgs. 148/2015</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti, se non diversamente specificato dai regolamenti dei rispettivi fondi.</li> </ul>

Limitatamente all'anno 2020, al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all'art. 29 co. 4 del DLgs. 148/2015<sup>25</sup>.

Peraltro, con la circ. 47/2020, l'INPS è intervenuto in merito alle modalità di pagamento della prestazione, chiarendo che per le aziende con dimensione aziendale sopra i 15 dipendenti rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di

<sup>23</sup> Come visto in precedenza, l'assegno ordinario disciplinato dall'art. 20 del DLgs. 148/2015 è una prestazione a sostegno del reddito che i Fondi di solidarietà (art. 26 ss. del DLgs. 148/2015) assicurano alle imprese dei settori non rientranti nel campo di applicazione della CIG, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia di CIGO o CIGS.

<sup>24</sup> L'art. 21 co. 1 del DLgs. 148/2015 stabilisce infatti che l'intervento di CIGS può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale;
- contratto di solidarietà.

<sup>25</sup> Tale norma prevede che alle prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS.

È stato previsto<sup>26</sup>, in conseguenza della particolare situazione di emergenza, che in questo ultimo caso le aziende possano chiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.

#### 2.1.4 Presentazione della domanda di CIGO

La domanda di accesso al trattamento di CIGO deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, accedendo:

- con credenziali dispositive dell'intermediario o dell'azienda;
- presso la sezione "Servizi per le aziende e per i consulenti - Cig e fondi di solidarietà" del sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

Si evidenzia in particolare che, come già chiarito con il messaggio INPS 18.10.2019 n. 3777, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza di CIGO o assegno ordinario. Pertanto, non verranno richiesti all'azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e, per tale ragione, nella domanda di CIGO non è più presente il campo nel quale veniva fornito tale elemento informativo.

Come sopra accennato, le richieste per accedere a dette prestazioni sono disponibili nel portale INPS, [www.inps.it](http://www.inps.it), nei Servizi online accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", opzione "CIG e Fondi di solidarietà".

La domanda è, altresì, disponibile nel portale "Servizi per le aziende ed i consulenti", con le consuete modalità<sup>27</sup>.

Per quanto riguarda il trattamento di integrazione salariale ordinario, nella relativa domanda dovrà essere selezionata la causale "COVID-19 nazionale" ed allegato l'elenco dei lavoratori beneficiari.

Risultano semplificati anche gli adempimenti richiesti alle imprese per cui:

- non deve essere compilata la Relazione tecnica di cui all'art. 2 co. 1 del DM Min. Lavoro e Politiche sociali 15.4.2016 n. 95442, né allegata la scheda causale né altre dichiarazioni, fatta eccezione per l'elenco dei lavoratori beneficiari della prestazione;
- non deve essere fornita alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento, alla ripresa dell'attività lavorativa ed al requisito nella non imputabilità dell'evento all'imprenditore o ai lavoratori;
- non deve essere comunicata all'INPS, all'atto della domanda di concessione d'integrazione salariale, l'avvenuta esecuzione degli adempimenti dell'informazione, consultazione e esame congiunto sindacale;

<sup>26</sup> Cfr. circ. INPS 28.3.2020 n. 47.

<sup>27</sup> In tal senso, vanno dunque prese a riferimento le istruzioni procedurali contenute nel "Manuale UniCigo", reperibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

- non deve essere allegato il prospetto relativo alle difficoltà economico finanziarie;
- non è necessario per richiedere l'integrazione salariale far fruire le ferie al personale per cui nella domanda di CIGO non è più presente il campo nel quale andava inserito tale elemento informativo.

Nel caso in cui siano in corso o in fase istruttoria autorizzazioni di CIGO o di assegno ordinario con qualsiasi altra causale (crisi, calo di commesse, eccetera), qualora vi siano i requisiti, può essere ripresentata la domanda di CIGO o di assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite.

Detti periodi con altra causale verranno annullati d'ufficio dall'INPS in seguito a specifiche disposizioni operative in merito<sup>28</sup>.

Nell'ipotesi in cui aziende non rientranti nelle zone destinatarie degli interventi di cui al DL 9/2020<sup>29</sup> abbiano per errore inoltrato domande di Cassa integrazione ordinaria o di assegno ordinario con causale specifica "Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020" questa sarà convertita d'ufficio centralmente in causale "COVID-19 nazionale" a condizione che il periodo decorra dal 23.2.2020 per un totale di 9 settimane<sup>30</sup>.

### 2.1.5 Presentazione della domanda di assegno ordinario

In deroga alla disciplina ordinaria, la domanda di assegno ordinario potrà essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa<sup>31</sup>.

In particolare, l'istanza deve essere presentata dal datore di lavoro:

- esclusivamente *on line* sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- avvalendosi dei servizi per "Aziende, consulenti e professionisti";
- alla voce "Servizi per aziende e consulenti";
- opzione "CIG e Fondi di solidarietà";
- selezionando la causale "Emergenza COVID-19 nazionale".

Alla domanda non dovrà essere allegata la scheda causale, né ogni altra documentazione probatoria.

Le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per "Emergenza COVID-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale.

Il periodo concesso con causale "Emergenza COVID-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.

Per i Fondi di solidarietà alternativi ex art. 27 del DLgs. 148/2015 (artigianato e sommi-

<sup>28</sup> Cfr. Mamone L. "La CIGO per emergenza da COVID-19 prevale sulla domanda precedente", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 28.3.2020.

<sup>29</sup> Si tratta della c.d. "zona rossa" identificata all'Allegato 1 del DPCM 1.3.2020, comprendente i Comuni di Bertinico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D'Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vo'.

<sup>30</sup> Cfr. circ. INPS 28.3.2020 n. 47.

<sup>31</sup> Cfr. allegato al messaggio INPS 20.3.2020 n. 1287 e circ. INPS 28.3.2020 n. 47.

nistrazione), la domanda dovrà essere presentata direttamente al fondo di appartenenza e non all'INPS.

### 2.1.6 Pagamento delle prestazioni

Secondo quanto precisato dall'INPS<sup>32</sup>, il pagamento della CIGO può avvenire tramite:

- anticipo ai lavoratori da parte dell'impresa e successivo conguaglio nella denuncia mensile<sup>33</sup>;
- pagamento diretto, senza necessità di allegare il prospetto e la documentazione comprovanti la situazione di difficoltà finanziaria.

Le predette modalità trovano applicazione anche per l'assegno ordinario sia per le imprese con più di 15 dipendenti che per quelle da 5 a 15 dipendenti ai sensi dell'art. 19 co. 5 del DL 18/2020.

Sul punto, va evidenziato che al fine di assicurare ai lavoratori interessati una celere erogazione del trattamento di integrazione salariale, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ha stipulato in data 30.3.2020, con le organizzazioni sindacali e datoriali, una Convenzione in tema di anticipazione dei trattamenti d'integrazione salariale ordinaria e in deroga con causale COVID-19<sup>34</sup>.

Operativamente, l'anticipazione può essere corrisposta nel rispetto dei limiti e delle condizioni seguenti:

- l'anticipazione può essere erogata per un importo massimo di 1.400,00 euro parametrato a 9 settimane e ridotto proporzionalmente per periodi inferiori ed in caso di lavoro a tempo parziale;
- la sospensione deve essere a zero ore;
- può essere richiesta dai lavoratori destinatari dei trattamenti d'integrazione salariale di cui al DL "Cura Italia" (CIGO, assegno ordinario FIS, Cassa integrazione in deroga) presentando apposita domanda ad una delle Banche che hanno aderito alla convenzione;
- deve essere aperto un apposito conto corrente con correlata apertura di credito che cesserà con il versamento del trattamento da parte dell'INPS entro 7 mesi ovvero in caso di esito negativo della domanda. Tale conto sarà esente da costi;
- in caso di mancato pagamento da parte dell'INPS la Banca potrà richiedere al lavoratore l'intero importo erogato che dovrà essere versato entro 30 giorni dalla richiesta. In caso contrario il datore di lavoro è tenuto al versamento degli emolumenti e delle competenze retributive necessarie ad estinguere il debito;

<sup>32</sup> Cfr. circ. 28.3.2020 n. 47.

<sup>33</sup> Va ricordato che nel caso di pagamento anticipato al lavoratore da parte dell'impresa trova applicazione il termine di decadenza semestrale previsto per l'effettuazione della richiesta di rimborso o di conguaglio che decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o del provvedimento di concessione se successivo, ai sensi dell'art. 7 co. 3 del DLgs. 148/2015.

<sup>34</sup> Cfr. "Convenzione in tema di anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione del reddito di cui agli artt. Da 19 a 22 del DL n. 18/2020" stipulata in data 30.3.2020. Sul punto, si veda Mamone L. "Cassa integrazione COVID-19 più rapida con l'anticipo bancario", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.

- il datore di lavoro è responsabile solidalmente con il lavoratore in caso di mancate o errate comunicazioni ovvero di mancato accoglimento della domanda di CIG per responsabilità a suo carico ed è tenuto ad intervenire entro 30 giorni.

La Convenzione prevede, inoltre, la possibilità di favorire, in seguito all'adozione di apposite forme di garanzia, la necessaria liquidità per provvedere all'anticipazione dell'indennità di CIGO COVID-19 per tutte le imprese che non chiederanno il pagamento diretto all'INPS.

### **Misura della prestazione**

Il trattamento ordinario che viene riconosciuto è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

In ogni caso, l'importo delle integrazioni salariali non può superare un massimale mensile che è rapportato alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive.

Per l'anno 2020 la circ. INPS 10.2.2020 n. 20 ha comunicato l'aggiornamento degli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione che, già decurtati dell'importo corrispondente all'applicazione dell'aliquota contributiva a carico dell'apprendista, sono per la generalità dei settori pari a:

- 939,89 euro se la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore ad 2.159,48 euro;
- 1.129,66 euro se la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore ad 2.159,48 euro.

## **2.2 TRATTAMENTO DI CIGO PER LE AZIENDE IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA**

L'art. 20 del DL 18/2020 riconosce alle aziende che alla data del 23.2.2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS)<sup>35</sup>, la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento di CIGO nella forma agevolata prevista dall'art. 19 del medesimo DL 18/2020, per un periodo massimo di 9 settimane.

Sul punto, si precisa (circ. INPS 47/2020) che le aziende appartenenti a settori che non rientrano nel campo di applicazione della CIGO, non possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario del decreto "Cura Italia". In ogni caso, per queste imprese resta ferma la possibilità di presentare domanda di Cassa integrazione in deroga ai sensi dell'art. 22 del medesimo DL 18/2020.

Con riferimento all'ipotesi sostitutiva regolata dall'art. 20 del DL 18/2020, l'utilità dell'opzione deriva dal fatto che nel periodo di emergenza COVID-19 moltissime aziende sono costrette a sospendere il programma di CIGS a causa del blocco totale dell'attività lavorativa.

Sul punto, la norma precisa che la concessione del trattamento di CIGO:

- sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso;

<sup>35</sup> Per un approfondimento si veda la voce "Cassa Integrazione guadagni straordinaria", *Guide Eutekne*.

- è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della CIGS precedentemente autorizzata<sup>36</sup>.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro<sup>37</sup>.

Per quanto riguarda i profili agevolativi, si evidenzia che ai sensi della normativa in questione, il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale non si computa ai fini della durata massima delle integrazioni salariali previsti dall'artt. 4 e 12 del DLgs. 148/2015.

Inoltre, la procedura per l'attivazione della CIGO è la medesima prevista dall'art. 19 del DL 18/2020. Quindi ad essa non si applicano le procedure di informazione e consultazione sindacale previste dall'art. 14 del DLgs. 148/2015, bensì quelle "accelerate" di cui al citato art. 19 del decreto "Cura Italia", che prevedono informazione, consultazione ed esame congiunto svolti anche in via telematica da esaurirsi entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva<sup>38</sup>.

Anche in questo caso, limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale, non trova applicazione l'obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dall'art. 5 del DLgs. 148/2015.

#### **Presentazione della domanda**

Nel caso in cui un'azienda in CIGS intenda richiedere l'integrazione salariale ordinaria ex art. 19 del DL 18/2020, occorre essere presentare domanda con causale "COVID-19 nazionale - sospensione CIGS"<sup>39</sup>.

Come accennato in precedenza, la CIGO in questione sospende e sostituisce il trattamento di integrazione salariale straordinario in corso.

Nello specifico, la concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata.

Pertanto, come comunicato dall'INPS con la circ. 47/2020, su specifica indicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, l'azienda deve presentare al Ministero stesso apposita richiesta di sospensione del trattamento di CIGS in corso.

In particolare, l'istanza deve essere inoltrata nel canale di comunicazione attivo nella piattaforma "CIGS online" del citato Ministero.

<sup>36</sup> Cfr. circ. Min. Lavoro e Politiche sociali 8.4.2020 n. 8.

<sup>37</sup> In altri termini, questo significa che a prescindere dalla percentuale di riduzione oraria richiesta con la CIGS, il trattamento di CIGO ai sensi del DL 18/2020 può essere richiesto fino a totale copertura dell'orario di lavoro e può interessare tutti i dipendenti in forza, compresi quelli già destinatari del trattamento di integrazione salariale straordinario.

<sup>38</sup> Cfr. Bonini P. "Sostituzione con CIGO «COVID-19» solo se la CIGS è sospesa", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 8.4.2020.

<sup>39</sup> Come indicato nella circ. INPS 28.3.2020 n. 47, la causale "COVID-19 nazionale - sospensione CIGS" è stata appositamente prevista dall'INPS in ragione dell'esigenza di monitorare distintamente i differenti limiti di spesa introdotti, rispettivamente, dagli artt. 19 e 20 del DL 18/2020.

Saranno considerate validamente presentate anche le richieste inoltrate alla Divisione IV della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e formazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, all'indirizzo di posta elettronica:

- ordinaria (PEO) [dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it](mailto:dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it);
- posta elettronica certificata (PEC) [dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it](mailto:dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it).

La predetta Direzione generale adotterà quindi un unico decreto direttoriale che, senza soluzione di continuità, dispone sia la sospensione del trattamento CIGS in corso<sup>40</sup> indicando la data di decorrenza di detta sospensione, corrispondente al numero di settimane di CIGO che l'azienda ha chiesto con causale "COVID-19 nazionale-sospensione CIGS", e la riassunzione del provvedimento sospeso con la nuova data finale del trattamento CIGS. La Direzione centrale Ammortizzatori sociali dell'Inps provvederà a caricare nella procedura "Sistema UNICO" i decreti ministeriali che dispongono la sospensione della CIGS. Al termine della CIGO, l'azienda potrà chiedere all'INPS, tramite l'invio del modello telematico "SR40", una nuova autorizzazione sul secondo decreto per completare il programma di CIGS sino alla nuova data di scadenza.

### 2.3 ASSEGNO ORDINARIO IN SOSTITUZIONE DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO

Ai sensi dell'art. 21 del decreto "Cura Italia", i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale *ex art.* 29 del DLgs.148/2015, che alla data del 23.2.2020 hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario (ai sensi dell'art. 19 del medesimo DL 18/2020) per un periodo non superiore a 9 settimane e, in ogni caso, entro il 31.8.2020.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

Riprendendo l'analoga disposizione indicata nel precedente art. 20 del DL 18/2020, anche in questo caso la concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

I periodi in cui vi è coesistenza tra l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario non sono conteggiati ai fini della durata massima delle integrazioni salariali previsti dal DLgs. 148/2015.

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale, non trova applicazione l'obbligo di versamento della parte di aliquota di finanziamento al FIS *ex art.* 29 co. 8 secondo periodo del DLgs. 148/2015.

### 2.4 NUOVE DISPOSIZIONI PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Ai sensi dell'art. 22 del decreto "Cura Italia", in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 le Regioni e le Province autonome<sup>41</sup> possono riconoscere trattamenti

<sup>40</sup> Considerando tali quelli perfezionati o attivati dopo la data del 23.2.2020 fino al 28.3.2020 data di emanazione della circ. INPS 47/2020, con cui sono state emanate le apposite istruzioni operative.

<sup>41</sup> Cfr. Cannioto A., Maccarone G. "Cassa in deroga con termini di utilizzo differenziati nelle regioni", // *Sole - 24 Ore*, 7.4.2020, p. 25.

di CIG in deroga per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a 9 settimane<sup>42</sup>.

#### 2.4.1 Aziende destinatarie

Il trattamento di integrazione salariale in deroga, così come disciplinato dall'art. 22 del DL 18/2020, è *in primis* riconosciuto in favore dei datori di lavoro:

- del settore privato, inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti;
- per i quali non trovano applicazione le tutele in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

Sono pertanto esclusi:

- i datori di lavoro domestico (art. 22 co. 2 del DL 18/2020);
- i datori di lavoro che possono accedere alla CIGO o alle prestazioni garantite dal FIS e dai Fondi di solidarietà *ex artt.* 26 ss. del DLgs. 148/2015;
- i lavoratori assunti dopo il 23.2.2020.

Si ribadisce, pertanto, che i datori di lavoro aventi diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (CIGO e assegno ordinario garantito dal FIS o dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs 148/2015), dovranno richiedere la prestazione con causale "COVID-19 Nazionale" alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga.

Ne deriva altresì che potranno accedere alla prestazione in parola le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale "COVID-19 nazionale"<sup>43</sup>.

#### 2.4.2 Lavoratori interessati

Ai sensi del co. 2 dell'art. 22 del DL 18/2020, sono esclusi dall'applicazione della misura in commento i datori di lavoro domestico.

Il trattamento in argomento si applica esclusivamente per quei lavoratori che sono impossibilitati, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prestare la propria attività lavorativa, purché risultino alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione alla data del 23.2.2020.

Nel novero di tali lavoratori rientrano anche i lavoratori intermittenti di cui agli artt. 13 - 18 del DLgs. 15.6.2015 n. 81<sup>44</sup>, occupati alla data del 23.2.2020.

Si precisa che limitatamente ai lavoratori del settore agricolo<sup>45</sup>, per le ore di fruizione di CIGD, nei limiti previsti, il trattamento è equiparato a "lavoro" ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

<sup>42</sup> Cfr. Secci N. "Domanda di CIG in deroga con procedure «variabili»", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 8.4.2020.

<sup>43</sup> Si tratta, ad esempio, delle aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti.

<sup>44</sup> L'accesso dei lavoratori intermittenti al trattamento in deroga era già riconosciuto ai sensi della circ. INPS 13.3.2006 n. 41 e nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in base alla media dei 12 mesi precedenti.



In generale, la disposizione contenuta nel decreto "Cura Italia" riconosce ai lavoratori interessati dalla CIG in deroga la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ad esempio, l'Assegno per il nucleo familiare - ANF).

### 2.4.3 Procedura di consultazione sindacale

In merito alla conclusione di un apposito accordo sindacale richiesta dall'art. 22 co. 1 del DL 18/2020 per accedere al trattamento di integrazione salariale in questione, la norma specifica che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo. Invece, per i datori di lavoro con dimensioni aziendali maggiori, la Cassa integrazione in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro<sup>46</sup>.

Tuttavia, come precisato dall'INPS con la circ. 28.3.2020 n. 47, l'accordo in questione si considera comunque esperito con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto previsto per la CIGO di cui all'art. 19 co. 1 del DL 18/2020<sup>47</sup>.

In termini pratici, con questo rinvio, l'INPS reputa sufficiente che l'azienda effettui l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

### 2.4.4 Disposizioni agevolative

L'accesso al trattamento di CIG in deroga di cui dall'art. 22 del DL 18/2020, proprio perché previsto per l'emergenza epidemiologica da COVID-19, rientra nel novero degli eventi oggettivamente non evitabili<sup>48</sup>, pertanto non trovano applicazione le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, previsto dall'art. 1 co. 2 del DLgs. 148/2015. Tale norma, infatti, stabilisce che i lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richie-

<sup>45</sup> Nella circ. INPS 47/2020 si rende noto che secondo gli accordi assunti a livello territoriale e in relazione agli stanziamenti regionali o delle Province autonome disponibili, sarà possibile il ricorso alla cassa integrazione in deroga anche con riferimento ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato del settore agricolo, qualora l'azienda non possa chiedere la tutela ordinaria per aver fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili.

<sup>46</sup> Il richiamo alla sole OO.SS. dei datori di lavoro senza indicare anche quelle dei lavoratori rappresenta una formulazione inappropriata della norma (cfr. documento Fondazione Studi Consulenti del lavoro 6.4.2020).

<sup>47</sup> Secondo quanto affermato nel documento Fondazione Studi Consulenti del lavoro 6.4.2020, l'obbligatorietà dell'accordo sindacale previsto dall'art. 22 del DL 18/2020 per accedere alla CIG in deroga non sussisterebbe. In particolare, richiamando quanto già chiarito dall'INPS con la circ. 47/2020, nell'approfondimento della Fondazione studi si sostiene "che il riferimento all'accordo sindacale dell'art. 22 del D.L. n. 18/2020 è da intendersi «esperito con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'art. 19, comma 1». Avvalorando così, definitivamente, l'interpretazione unica ragionevolmente possibile, del citato articolo 22 del «Cura Italia», in ragione della quale l'obbligo cui soggiace il datore di lavoro non è rappresentato dall'accordo, ma dall'esperimento del suo tentativo. Tanto a prescindere dalle incertezze ed improprietà del dato testuale, che da sole non possono condurre a ritenere la sussistenza di una indebita condizione capestro di soggezione ad una necessità irragionevole. L'accordo tout court, appunto".

<sup>48</sup> Cfr. circ. INPS 28.3.2020 n. 47.

sto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione, precisa la medesima norma, non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

Inoltre, la disposizione in questione prevede la disapplicazione:

- del contributo addizionale di cui all'art. 5 del DLgs. 148/2015;
- della riduzione in percentuale della relativa misura di cui all'art. 2 co. 66 della L. 28.6.2012 n. 92, in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga<sup>49</sup>.

Si ritiene altresì che, considerata la *ratio* della norma di garantire tutele omogenee tra i diversi settori, seppur sottoposte a procedimenti concessori distinti, anche per la CIGD richiesta con la causale "COVID-19 nazionale", come per la CIGO e l'assegno ordinario, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento dell'istanza<sup>50</sup>.

#### 2.4.5 Presentazione della domanda

La domanda di CIG in deroga va presentata alla Regione o dalla Provincia autonoma di riferimento la quale, al termine dell'istruttoria di competenza, provvede a riconoscere con apposito decreto la prestazione integrativa<sup>51</sup>.

I predetti trattamenti di CIG in deroga vengono riconosciuti per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a 9 settimane.

Considerato che il periodo di CIG è espresso in settimane, le Regioni, previa verifica che le aziende non hanno già usufruito dell'intero periodo concedibile, potranno con un ulteriore decreto, concedere il periodo residuo, sempre nel rispetto del limite delle 9 settimane di concessione.

Operativamente, la domanda di CIGD deve essere inviata, generalmente, tramite il portale *web* della Regione o della Provincia autonoma di competenza, secondo le disposizioni dell'ente, che istruisce le domande seguendo l'ordine cronologico di presentazione.

La domanda è solitamente composta da più sezioni ove devono essere indicati:

- i dati del datore di lavoro (sede legale, legale rappresentante e referente);
- i dati della sede operativa interessata dalla richiesta di CIG in deroga (es. totale operai in forza, totale impiegati in forza);
- i dati relativi alla richiesta (tipo richiesta, tipo pagamento, informazioni sul tipo di richiesta, informazioni sul tipo di pagamento, motivo richiesta, informazioni sul motivo richiesta, numero beneficiari, informazioni sul numero dei beneficiari, rotazione, informazioni sulla rotazione, codice Sede INPS, numero ore da erogare);
- la lista dei beneficiari, comprensiva dei dati relativi ai singoli rapporti di lavoro.

<sup>49</sup> Tale norma prevede che la misura dei trattamenti di integrazione salariale in deroga venga ridotta del:

- 10% nel caso di prima proroga;
- 30% nel caso di seconda proroga;
- 40% nel caso di proroghe successive.

<sup>50</sup> Messaggio INPS 18.10.2019 n. 3777.

<sup>51</sup> Secci N. "Domanda di CIG in deroga con procedure «variabili»", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 3.4.2020.

Inoltre, nella domanda devono essere indicati anche i dati specifici relativi alla sospensione (es. data inizio sospensione prevista, data fine sospensione prevista, tipo contrazione, ore di sospensione/riduzione), assieme ai dati inerenti al trattamento di CIG in deroga (periodo, numero settimane, orario contrattuale, personale interessato, numero di ore da integrare).

Effettuata l'istruttoria, la Regione dovrà trasmettere entro le 48 ore successive con modalità telematica all'INPS il decreto di concessione unitamente alla lista dei beneficiari con le relative domande aziendali presentate tramite Modello SR100.

Le Sedi territoriali dell'Istituto previdenziale – previa verifica dei limiti di spesa<sup>52</sup> – procederanno dunque con sollecitudine all'emissione del provvedimento di autorizzazione al pagamento ed alla contestuale notifica dello stesso, via PEC, al datore di lavoro.

Una volta ricevuto il provvedimento di autorizzazione, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS la documentazione per la liquidazione dei pagamenti (che verranno effettuati direttamente dall'INPS a favore dei lavoratori), avvalendosi del modello "SR 41"<sup>53</sup> entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o alla data del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte di INPS, se successivo.

#### 2.4.6 Pagamento della prestazione

Ai sensi dell'art. 22 del DL 18/2020, i pagamenti relativi alla concessione della CIG in deroga verranno effettuati direttamente dall'INPS a favore del lavoratore<sup>54</sup>, senza quindi ricorrere alle modalità del conguaglio contributivo da parte del datore di lavoro in occasione delle denunce mensili.

Anche in tale ipotesi, dunque, trovano applicazione le disposizioni indicate all'art. 44 co. 6-ter del DLgs. 14.9.2015 n. 148, laddove si prevede che per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, in caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, 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 (modello "SR41").

<sup>52</sup> L'art. 22 co. 3 del DL 18/2020, stabilisce un limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23.2.2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data.

<sup>53</sup> Con il messaggio 6.4.2020 n. 1508, l'INPS ha illustrato alcune modalità semplificate di gestione e compilazione del modello "SR41", contenente i dati per il pagamento diretto (da parte dello stesso Istituto previdenziale) ai lavoratori delle integrazioni salariali, comprese quelle di cui agli artt. 19 - 22 del DL 18/2020 (decreto "Cura Italia"). Sul punto, l'INPS dispone innanzitutto l'abrogazione dell'obbligo di firma del modello in questione da parte del lavoratore, in quanto non realizzabile nella attuale fase emergenziale a causa delle note restrizioni di mobilità dei cittadini. Ulteriori semplificazioni – finalizzate ad ottenere una più veloce lavorazione delle pratiche da parte delle Sedi territoriali dell'INPS – consistono, in fase di invio del file "SR41", nell'indicazione del numero di autorizzazione comunicato dall'Istituto, che consente l'abbinamento automatico del file "SR41" alla medesima autorizzazione. Ancora, nel messaggio in argomento si rende noto che alle predette semplificazioni si aggiunge la non obbligatorietà della compilazione dei dati che riguardano lo stato civile del lavoratore, il titolo di studio e la partecipazione a lavori socialmente utili.

<sup>54</sup> Mamone L. "CIG in deroga con pagamento diretto dell'INPS", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 27.3.2020.

Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Sul punto, risulta utile richiamare quanto detto in precedenza in ordine alla Convenzione stipulata in data 30.3.2020 tra ABI e Associazioni sindacali e datoriali in materia di anticipazione del trattamento d'integrazione salariale in deroga ai lavoratori interessati ad opera della Banche convenzionate<sup>55</sup>.

Per quanto concerne i dati da inviare all'INPS tramite il modello "SR41", disponibile nella sezione "modulistica" del sito Internet dell'Istituto previdenziale, nell'occasione andranno compilate le diverse sezioni del modello indicando, oltre ai dati anagrafici del dipendente e tutti quelli che riguardano il rapporto di lavoro (compresi orario di lavoro e dati per il pagamento delle varie mensilità, eccetera), anche i riferimenti e le coordinate bancarie richieste nella sezione "F" del modello SR41, con espressa indicazione del codice IBAN.

L'importo del trattamento in questione dovrebbe essere anche in questo caso pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

In ogni caso, l'importo della prestazione non potrebbe superare il limite massimo mensile ex art. 3 co. 5 del DLgs. 148/2015, per quest'anno pari a 1.199,72 euro lordi (circ. INPS 20/2020).

L'INPS è tenuto al monitoraggio della spesa<sup>56</sup> rendicontando al Ministero del Lavoro mediante apposite schede che riporteranno la stima delle risorse impegnate per effetto dei decreti di concessione delle Regioni e la spesa effettiva delle domande autorizzate dall'Istituto.

Le Regioni non potranno più concedere Cassa in deroga quanto l'importo stimato raggiunge il totale degli stanziamenti ministeriali.

#### 2.4.7 Aziende plurilocalizzate

Con il DM 24.3.2020 n. 3, il Ministero del Lavoro ha inteso regolamentare la procedura di concessione della CIG in deroga per i datori di lavoro che hanno unità produttive site in 5 o più regioni e province autonome<sup>57</sup>.

<sup>55</sup> Secondo quanto previsto dalla convenzione ABI - Parti sociali in questione, i lavoratori destinatari dei trattamenti di CIGO e CIG in deroga riconosciuti ai sensi degli artt. da 19 a 22 del DL 18/2020 (c.d. "Cura Italia") potranno ottenere in tempi più rapidi le relative indennità grazie ad una anticipazione dalle banche aderenti all'iniziativa, cui farà seguito il rimborso dell'INPS ai medesimi istituti di credito. L'anticipazione dell'indennità spettante avverrà tramite l'apertura di credito in un conto corrente dedicato presso una banca aderente alla convenzione, per un importo forfettario complessivo pari a 1.400,00 euro, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore), da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale. L'apertura del credito cesserà poi con il versamento da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale – che avrà effetto solutorio del debito maturato – e, comunque, non potrà avere durata superiore a 7 mesi.

<sup>56</sup> Ai sensi dell'art. 22 co. 3 del DL 18/2020, nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23.2.2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data.

<sup>57</sup> Cfr. circ. Min. Lavoro e Politiche sociali 8.4.2020 n. 8; Mamone L. "Il Ministero del Lavoro riconosce la CIG in deroga per le aziende plurilocalizzate", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 9.4.2020.

Secondo quanto previsto dal provvedimento, il Ministero, in seguito alla presentazione della domanda da parte del datore di lavoro, emana il decreto concessorio per conto delle regioni interessate, con le modalità di cui all'art. 22 co. 1 del DL 18/2020, entro 30 giorni dall'invio della domanda e lo trasmette all'INPS.

In seguito, l'azienda è tenuta ad inviare richiesta di pagamento di CIG in deroga all'INPS utilizzando la piattaforma "CIGWEB", indicando il numero del decreto concessorio emanato dal Ministero del Lavoro.

Una volta ricevuta la richiesta di pagamento, l'Istituto previdenziale effettuerà l'istruttoria della pratica e adotterà l'autorizzazione trasmettendola all'azienda richiedente a mezzo PEC, la quale, una volta ricevuta l'autorizzazione, dovrà inoltrare all'INPS tramite modello "SR41" la documentazione per la liquidazione dei trattamenti.

Anche nelle ipotesi di aziende plurilocalizzate restano confermate tutte le agevolazioni previste per la CIG in deroga in relazione all'anzianità aziendale ed all'esonero dal contributo addizionale.

Infine, si precisa che qualora l'azienda sia al di sotto del limite di 5 unità produttive in Regioni e Province autonome diverse, la predetta procedura andrà attivata presso la Regione/Provincia in cui è situata la singola unità produttiva.

## **2.5 RICORSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE SPECIALE PER I LAVORATORI AGRICOLI CON CAUSALE COVID-19**

L'art. 8 della L. 8.8.1972 n. 457 prevede la concessione della Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA) per intemperie stagionali o per "altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori".

Pertanto, come precisato dall'INPS con la circ. 47/2020, in tale previsione rientra a pieno titolo la sospensione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza epidemiologica COVID-19.

Ai fini della richiesta del trattamento di integrazione salariale in argomento, è stata quindi istituita un'apposita causale denominata "COVID-19 CISOA"<sup>58</sup>, e anche in tale ipotesi l'integrazione seguirà le regole ordinarie previste dalla L. 457/72.

Qualora l'azienda abbia già fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili, sarà possibile chiedere la tutela della Cassa integrazione in deroga, secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di Provincia autonoma.

### **2.5.1 Aziende beneficiarie**

Alla disciplina della CISOA sono interessate le aziende esercenti attività – anche in forma associata – di natura agricola e cioè che esercitano un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, ovvero quelle dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura.

La normativa si estende anche a:

- Amministrazioni Pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);

<sup>58</sup> Cfr. messaggio INPS 8.4.2020 n. 1541; Mamone L. "Pronta la cassa integrazione agricola con causale COVID-19", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 9.4.2020.

- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboscimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto (L. 5.2.92 n. 102).

Sono escluse le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria.

### 2.5.2 Lavoratori interessati

Per quanto concerne i lavoratori interessati, la prestazione spetta alle seguenti categorie:

- lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) assunti con contratto a tempo indeterminato e apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 2 del DLgs. 148/2015, che abbiano effettuato almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda;
- soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, con previsione dell'instaurazione con la cooperativa di un rapporto di lavoro per almeno 181 giornate lavorative annue retribuite.

I lavoratori beneficiari non devono aver superato il limite di fruizione annuo di 90 giornate.

### 2.5.3 Presentazione della domanda e pagamento

Secondo quanto indicato dall'INPS nella circ. 47/2020 e nel messaggio INPS 8.4.2020 n. 1541, la domanda di CISOA con causale "COVID-19 CISOA" va presentata all'INPS entro il quarto mese successivo alla sospensione dell'attività lavorativa e viene decisa dalla apposita Commissione provinciale prevista dall'art.14 della L. 457/72.

Il pagamento può avvenire tramite anticipo da parte dell'azienda al lavoratore e successivo conguaglio oppure con pagamento diretto da parte dell'INPS.

Anche in tale ultimo caso, il datore di lavoro è esonerato dall'onere probatorio circa la difficoltà finanziaria dell'impresa.

Per quanto concerne la misura dell'integrazione si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 18 co. 2 del DLgs. 148/2015. In termini pratici, alle prestazioni di CISOA erogate con causale "COVID-19 CISOA" si applica il limite del massimale di cui all'art. 3 co. 5 del medesimo decreto DLgs. 148/2015<sup>59</sup>.

<sup>59</sup> Per l'anno 2020 la circ. INPS 10.2.2020 n. 20 ha comunicato l'aggiornamento degli importi massimi

## 3 TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE E REDDITO DI CITTADINANZA

### 3.1 PREMESSA

Il DL 17.3.2020 n. 18 ha previsto novità importanti anche per gli ammortizzatori sociali che agiscono in caso di cessazione del rapporto di lavoro, vale a dire le indennità di disoccupazione agricola, NASpl e DIS-COLL, nonché per i beneficiari del Reddito di cittadinanza.

Tenuto conto delle misure restrittive imposte dal governo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19<sup>60</sup>, gli artt. 32, 33 e 40 del DL 17.3.2020 n. 18 hanno difatti stabilito:

- la proroga dei termini di presentazione delle domande di disoccupazione;
- la sospensione degli obblighi di informazione e comunicazione all'INPS circa l'eventuale attività lavorativa svolta;
- la sospensione degli obblighi legati alla fruizione dei trattamenti di disoccupazione, di integrazione salariale e del Reddito di cittadinanza.

Di seguito si espone la disciplina delle indennità di disoccupazione agricola, NASpl, DIS-COLL e Reddito di cittadinanza, evidenziando, per ognuna di esse, le novità apportate dal DL 17.3.2020 n. 18.

### 3.2 DISOCCUPAZIONE AGRICOLA

La disoccupazione agricola è una particolare misura di sostegno al reddito dei lavoratori che si differenzia dalle ordinarie indennità di disoccupazione (NASpl e DIS-COLL). L'indennità infatti copre un periodo di disoccupazione già trascorso dal lavoratore al momento della presentazione della domanda.

#### 3.2.1 Beneficiari

Ai sensi dell'art. 32 della L. 29.4.49 n. 264 sono assicurati contro gli eventi di disoccupazione involontaria i lavoratori agricoli che prestano la loro opera retribuita alle dipendenze altrui, limitatamente alle categorie dei salariati fissi ed assimilati, obbligati e braccianti fissi, giornalieri di campagna, piccoli coloni e compartecipanti familiari e individuali, anche se in via sussidiaria esercitano un'attività agricola in proprio.

Nello specifico l'indennità spetta:

- agli operai agricoli a tempo determinato (OTD);
- gli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI), che lavorano per parte dell'anno;
- piccoli coloni;
- compartecipanti familiari;

---

mensili dei trattamenti di CIGO che, già decurtati dell'importo corrispondente all'applicazione dell'aliquota contributiva a carico dell'apprendista, assumono i seguenti valori:

- 939,89 euro se la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore ad 2.159,48 euro;
- 1.129,66 euro se la retribuzione mensile di riferimento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore ad 2.159,48 euro.

<sup>60</sup> Si vedano DPCM 8.3.2020, DPCM 9.3.2020, DPCM 11.3.2020, DPCM 22.3.2020 e DPCM 1.4.2020.

- piccoli coltivatori diretti che integrano fino a 51 le giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari.

L'indennità non spetta ai lavoratori che presentano la domanda oltre il termine ordinario previsto<sup>61</sup>.

### 3.2.2 Requisiti

Ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione agricola è necessario:

- l'iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, di cui all'art. 12 del RDL 24.9.40 n. 1949;
- almeno 2 anni di anzianità nell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria;
- almeno 102 contributi giornalieri nel biennio costituito dall'anno cui si riferisce l'indennità e dall'anno precedente<sup>62</sup>.

### 3.2.3 Modalità e tempi di presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione, pena la decadenza dal diritto<sup>63</sup>.

#### Novità del DL 18/2020

Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi dell'art. 32 del DL 17.3.2020 n. 18 il termine di presentazione della domanda di disoccupazione agricola è prorogato, solo per le domande non già presentate in competenza 2019, al giorno 1.6.2020 (in luogo del 31.3.2020)<sup>64</sup>.

La proroga del termine riguarda tutti i lavoratori agricoli ovunque residenti o domiciliati sul territorio nazionale.

Chi avesse già richiesto il trattamento non è tenuto a ripresentare la domanda (circ. INPS 30.3.2020 n. 49).

<sup>61</sup> L'indennità inoltre non spetta: ai lavoratori iscritti in una delle Gestioni autonome o nella Gestione separata per l'intero anno, ovvero per parte dell'anno, ma il numero delle giornate lavorative rientranti nel periodo di iscrizione è superiore a quelle di attività lavorativa dipendente; ai lavoratori già titolari di pensione diretta alla data del 1° gennaio dell'anno di competenza della prestazione. Nel caso di pensionamento in corso d'anno, il numero delle giornate indennizzate per disoccupazione agricola viene riproporzionato rispetto al numero di mesi antecedenti la decorrenza della pensione; ai lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale; ai lavoratori che si dimettono volontariamente, ad eccezione delle lavoratrici madri che si dimettono nel corso del periodo di puerperio (o lavoratori padri) e coloro che si dimettono per giusta causa.

<sup>62</sup> L'INPS chiarisce che nel caso in cui il lavoratore abbia svolto attività di lavoro dipendente sia nel settore agricolo che in quello non agricolo, i periodi di contribuzione versata a titolo di assicurazione contro la disoccupazione involontaria sono cumulabili ai fini del diritto e della misura dell'indennità di disoccupazione agricola, purché sia prevalente il lavoro svolto nel settore agricolo nell'anno o nel biennio di riferimento per la prestazione (messaggio INPS 23.4.2013 n. 6675).

<sup>63</sup> Se tale data coincide con la domenica o con un giorno festivo la scadenza slitta al primo giorno lavorativo successivo.

<sup>64</sup> Si veda Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.



### 3.2.4 Misura del trattamento

La misura del trattamento si differenzia secondo la tipologia di lavoratore.

Per l'operaio agricolo a tempo indeterminato (OTI) la durata della prestazione è pari alla differenza tra 270 e il numero delle giornate di effettiva occupazione prestate nell'anno, comprese quelle per attività agricole in proprio o coperte da indennità di malattia, infortunio, maternità, e sino ad un massimo di 180 giornate annue<sup>65</sup>.

L'indennità è determinata applicando la percentuale del 30% sulla retribuzione di riferimento per il calcolo della contribuzione.

Per gli OTD e figure equiparate l'indennità è corrisposta per il numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi, entro il limite di 365 giornate del parametro annuo di riferimento. Il trattamento è pari al 40% della retribuzione assoggettata a contributi a cui l'INPS detrae a titolo di contributo di solidarietà una quota del 9% per un massimo di 150 giorni indennizzati (art. 1 co. 55 e 57 della L. 24.12.2007 n. 247).

### 3.2.5 Indennità speciale

È dovuto un trattamento speciale ai lavoratori agricoli a tempo determinato (OTD), in possesso dei requisiti per l'indennità di disoccupazione agricola ordinaria, che abbiano effettuato nel corso dell'anno solare:

- almeno 151 giornate di lavoro (art. 25 della L. 8.8.72 n. 457);
- un numero di giornate lavorative compreso tra 101 e 150 (art. 7 della L. 16.2.77 n. 37).

L'indennità è corrisposta per il numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi, entro il limite di 365 giornate del parametro annuo di riferimento (art. 1 co. 55 della L. 24.12.2007 n. 247).

Il trattamento è pari al 40% della retribuzione assoggettata a contributi a cui l'INPS detrae, a titolo di contributo di solidarietà, una quota pari al 9% per un massimo di 150 giorni indennizzati<sup>66</sup> (art. 1 co. 55 e 57 della L. 24.12.2007 n. 247).

## 3.3 NASPI

La NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) è l'indennità riconosciuta a decorrere dall'1.5.2015 ai lavoratori subordinati che perdono involontariamente la loro occupazione, allo scopo di "ammortizzare" il disagio provocato dalla cessazione del rapporto di lavoro<sup>67</sup>.

### 3.3.1 Destinatari

Ai sensi dell'art. 2 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, sono destinatari della NASpl i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito,

<sup>65</sup> Sono tuttavia emersi diversi profili di criticità in merito alla tutela contro la disoccupazione involontaria degli OTI e in particolare circa la possibilità o meno di accedere anche alla NASpl. Per approfondimenti sul punto si rimanda a Silvestro D. "Disoccupazione agricola anche per chi era assunto a tempo indeterminato", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 30.11.2019.

<sup>66</sup> Cfr. circ. INPS 20.2.2009 n. 24.

<sup>67</sup> La NASpl sostituisce le precedenti indennità di disoccupazione ASpl e mini-ASpl introdotte dall'art. 2 della L. 28.6.2012 n. 92.

con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato<sup>68</sup>.

Sono invece esclusi:

- i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 30.3.2001 n. 165;
- gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, per i quali trovano applicazione specifiche indennità;
- i lavoratori titolari di trattamento pensionistico diretto.

È possibile accedere al trattamento in esame anche nelle seguenti ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro (circ. INPS 12.5.2015 n. 94 e circ. INPS 29.7.2015 n. 142)<sup>69</sup>:

- licenziamento disciplinare;
- risoluzione nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 15.7.66 n. 604;
- dimissioni per giusta causa (incluse quelle rassegnate durante il periodo tutelato di maternità ex art. 55 del DLgs. 26.3.2001 n. 151);
- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del DLgs. 4.3.2015 n. 22;
- cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale in seguito al rifiuto, da parte del lavoratore, al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

### 3.3.2 Requisiti

Ai sensi dell'art. 3 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, la NASpl è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti (circ. INPS 12.5.2015 n. 94):

- stato di disoccupazione<sup>70</sup>;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione<sup>71</sup>;
- almeno 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione<sup>72</sup>.

<sup>68</sup> L'INPS, con la circ. 12.5.2015 n. 94, ha precisato che tra i soggetti esclusi dalla NASpl rientrano anche i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto. Quest'ultimi possono richiedere la DIS-COLL in caso di perdita involontaria dell'occupazione.

<sup>69</sup> Cfr Mamone L. "L'INPS conferma la NASpl per i licenziamenti disciplinari", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 31.7.2015.

<sup>70</sup> Come chiarito dall'INPS con la circ. 12.5.2015 n. 94, lo stato di disoccupazione deve essere involontario.

<sup>71</sup> Sul punto Mamone L. "Niente NASpl se c'è risoluzione consensuale del rapporto di lavoro" *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 13.5.2015.

<sup>72</sup> Le giornate di lavoro effettivo sono le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria. Il periodo di 12 mesi è ampliato qualora si verificano le seguenti ipotesi: malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro; cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore; assenze per permessi e

### 3.3.3 Misura

In base a quanto previsto dall'art. 4 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, l'importo mensile della NASpl si ottiene dividendo il totale delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni per il numero di settimane di contribuzione, moltiplicando successivamente il risultato per il coefficiente 4,33. Se tale importo:

- risulta inferiore o pari a 1.227,55 euro, la NASpl sarà pari al 75% della retribuzione mensile come sopra calcolata;
- risulta superiore a 1.227,55 euro, la NASpl sarà pari al 75% di 1.227,55 euro più il 25% della differenza tra la retribuzione mensile calcolata e il predetto importo.

In ogni caso l'importo massimo mensile relativo al 2020 non può superare la soglia di 1.335,40 euro<sup>73</sup>.

L'importo dell'indennità erogata si riduce progressivamente del 3% ogni mese, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

### 3.3.4 Durata

L'art. 5 del DLgs. 4.3.2015 n. 22 stabilisce che la NASpl è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni.

Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione delle prestazioni di disoccupazione, anche nei casi in cui dette prestazioni siano state fruite in unica soluzione in forma anticipata<sup>74</sup>.

La durata non può essere superiore a 24 mesi.

### 3.3.5 Presentazione della domanda e decorrenza della prestazione

L'art. 6 del DLgs. 4.3.2015 n. 22 stabilisce che la domanda per accedere al trattamento NASpl deve essere presentata all'INPS telematicamente<sup>75</sup>.

La domanda deve essere presentata entro il termine di decadenza di 68 giorni che decorre dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

In relazione a specifici eventi, l'INPS ha precisato che (circ. INPS 12.5.2015 n. 94):

- nel caso di evento di maternità indennizzabile insorto entro i 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità indennizzato e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua;

---

congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità (circ. INPS 12.5.2015 n. 94).

<sup>73</sup> Annualmente l'INPS, con apposita circolare, determina la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di disoccupazione NASpl e l'importo massimo mensile di detta indennità. Per il 2020, tali somme sono pari rispettivamente a 1.227,55 euro e 1.335,40 (circ. INPS 10.2.2020 n. 20).

<sup>74</sup> Con la circ. 12.5.2015 n. 94, l'INPS ha precisato ulteriori modalità operative: ai fini del calcolo della durata della prestazione sono presi in considerazione solo i periodi di contribuzione presenti nel quadriennio di osservazione; ai fini del non computo dei periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione di prestazione di disoccupazione sono presi in considerazione, per esserne esclusi, i periodi di contribuzione precedenti la prestazione della quale hanno costituito base di calcolo; i periodi di contribuzione relativi al rapporto di lavoro successivi all'ultima prestazione di disoccupazione sono sempre utili ai fini della determinazione della durata di una nuova NASpl poiché non hanno già dato luogo ad erogazione di prestazioni di disoccupazione.

<sup>75</sup> Cfr. circ. INPS 12.5.2015 n. 94.

- nel caso di evento di malattia indennizzabile da parte dell'INPS o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile da parte dell'INAIL insorto entro i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua<sup>76</sup>.

Inoltre il termine di decadenza decorre (circ. INPS 12.5.2015 n. 94):

- dalla data di cessazione del periodo di maternità, malattia o infortunio indennizzato quando questo sia insorto durante il rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla data di definizione della vertenza sindacale o data di notifica della sentenza giudiziaria;
- dalla data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate;
- dal 30° giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa.

Il trattamento NASpl decorre (circ. INPS 12.5.2015 n. 94):

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro 8 giorni dalla data predetta;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, se la domanda è presentata oltre l'ottavo giorno;
- dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di maternità, malattia, infortunio o malattia professionale o di mancato preavviso, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno. In caso contrario, dal giorno successivo alla presentazione della domanda;
- dall'ottavo giorno successivo alla data in cui scade il 30° giorno successivo alla data di cessazione in seguito a licenziamento per giusta causa, se la domanda è stata presentata entro l'ottavo giorno. In caso contrario, dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

### **Novità del DL 18/2020**

L'art. 33 co. 1 del DL 17.3.2020 n. 18 dispone la proroga dei termini di presentazione delle domande di indennità NASpl. La norma sopra richiamata prevede infatti, in deroga

<sup>76</sup> L'INPS ha inoltre precisato che la NASpl non sostituisce l'indennità di malattia. In caso di malattia insorta durante la percezione della prestazione di disoccupazione, ma entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la prestazione di disoccupazione viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di malattia per poi essere ripristinata, per la parte residua, dal momento della ripresa della capacità lavorativa. Invece, l'evento di maternità è sempre indennizzato quando insorge entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Quando la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo di maternità, disoccupata e in godimento di prestazione di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anche qualora siano trascorsi 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. In questo caso la prestazione di disoccupazione si sospende per poi essere ripristinata, per la parte residua, al termine del periodo di maternità.

alle previsioni di cui all'art. 6 co. 1 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, che il termine di 68 giorni, previsto a pena di decadenza per la presentazione delle domande di NASpl, è prorogato di ulteriori 60 giorni. Di conseguenza il termine ordinario è ampliato da 68 a 128 giorni, decorrente dalla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

La suddetta proroga del termine di presentazione delle domande di indennità NASpl è prevista per gli eventi di cessazione involontaria dei rapporti di lavoro intervenuti a far data dall'1.1.2020 e fino al 31.12.2020<sup>77</sup>.

L'INPS, con la circ. 30.3.2020 n. 49, ha precisato che la prestazione in argomento spetta a decorrere:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dal 68° giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata oltre il termine ordinario di 68 giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

Tenuto conto della proroga disposta dal citato art. 33 co. 1 del DL 17.3.2020 n. 18, le domande riferite ad eventi di cessazione involontaria intervenuti a partire dall'1.1.2020 e che, nel frattempo, respinte perché presentate fuori termine (oltre il 68° giorno), saranno riesaminate d'ufficio.

### 3.3.6 Condizionalità

Ai fini della fruizione dell'indennità di disoccupazione NASpl, il beneficiario è tenuto al mantenimento dello stato di disoccupazione e alla partecipazione alle iniziative di politica attiva predisposte dai Servizi competenti.

Ai sensi dell'art. 20 del DLgs. 14.9.2015 n. 150 i lavoratori disoccupati che intendono confermare lo stato di disoccupazione devono recarsi presso il Centro per l'impiego per la profilazione e la sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato. Quest'ultimo deve riportare la disponibilità del soggetto alla:

- partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro;
- partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- accettazione di congrue offerte di lavoro<sup>78</sup>.

La mancata partecipazione agli obblighi sopra indicati determina l'applicazione di una sanzione che tiene conto della tipologia di violazione<sup>79</sup>.

<sup>77</sup> Sul punto Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.

<sup>78</sup> L'INPS, con circ. INPS 29.7.2015 n. 142, ha precisato che il rifiuto da parte del lavoratore di partecipazione ad iniziative di politica attiva o la non accettazione di un'offerta di lavoro congrua non costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione laddove le attività lavorative, di formazione o di riqualificazione si svolgano in un luogo che dista oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente in più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

<sup>79</sup> Per approfondimenti, si veda la voce "NASpl - Condizionalità e sanzioni", *Guide Eutekne*.

**Novità del DL 18/2020**

Tenuto conto della diffusione del virus COVID-19 sul territorio dello Stato e la conseguente adozione di misure restrittive volte a limitare lo spostamento delle persone fisiche, l'art. 40 del DL 17.3.2020 n. 18 dispone la sospensione per 2 mesi degli obblighi connessi alla fruizione della NASpl.

In poche parole il beneficiario del trattamento, per il periodo compreso tra il 17.3.2020 e il 17.5.2020, non è tenuto a rispettare l'obbligo di partecipazione alle iniziative di politica attiva predisposte dai Servizi competenti.

Resta ferma, comunque, l'erogazione del beneficio economico.

**3.3.7 Svolgimento di attività lavorativa durante la fruizione della NASpl**

Lo svolgimento di attività lavorativa può determinare la decadenza, la sospensione o la continuazione della prestazione.

In particolare, in caso di stipula di un rapporto di lavoro subordinato, il trattamento NASpl (art. 9 co. 1 e 2 del DLgs. 4.3.2015 n. 22):

- decade se il reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale;
- viene sospeso d'ufficio nel caso in cui il reddito annuale sia superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale, ma il contratto ha una durata non superiore a 6 mesi;
- continua ad essere erogato se il reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione, a patto che il percettore comunichi all'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, il reddito annuo previsto<sup>80</sup>.

Il lavoratore, titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale, che cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale (ex art. 7 della L. 15.7.66 n. 604) ha diritto, ricorrendo tutti gli altri requisiti, di percepire la NASpl ridotta di un importo pari all'80%. A tal fine è necessario che (art. 9 co. 3 del DLgs. 4.3.2015 n. 22):

- il reddito corrisponda a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR;
- il percettore comunichi all'INPS il reddito annuo previsto entro 30 giorni dalla domanda di prestazione.

Secondo quanto stabilito dall'art. 10 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl intraprenda, invece, un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR, mantiene il diritto a percepire la NASpl ridotta per un importo pari a all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Per percepire la NASpl anche durante lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o di

<sup>80</sup> La NASpl è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

impresa individuale, il lavoratore è obbligato a informare l'INPS entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne.

### Novità del DL 18/2020

Tenuto conto della diffusione del virus COVID-19 sul territorio dello Stato e la conseguente adozione di misure restrittive volte a limitare lo spostamento delle persone fisiche, l'art. 33 co. 3 del DL 17.3.2020 n. 18 amplia di 60 giorni i termini per l'assolvimento degli obblighi di:

- comunicazione all'INPS del reddito annuo previsto nel caso in cui il lavoratore instauri, durante la fruizione della NASpl, un rapporto di lavoro subordinato, il cui reddito annuale sia inferiore al reddito minimo escluso da imposizione (previsto dall'art. 9 co. 2 del DLgs. 4.3.2015 n. 22);
- comunicazione all'INPS del reddito annuo previsto nel caso in cui il lavoratore, titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale, cessi da uno dei detti rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa, o di risoluzione consensuale (previsto dall'art. 9 co. 3 del DLgs. 4.3.2015 n. 22);
- informazione all'INPS dell'inizio di attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne (ex art. 10 co. 1 del DLgs. 4.3.2015 n. 22).

Come precisato dall'INPS (circ. 30.3.2020 n. 49) le prestazioni di NASpl che sono state poste in decadenza per il mancato adempimento degli obblighi di comunicazione sopra descritti devono essere riesaminate d'ufficio qualora l'attività lavorativa per la quale è richiesta la comunicazione del reddito annuo presunto sia stata intrapresa a far data dall'1.1.2020<sup>81</sup>.

### 3.3.8 Incentivo all'autoimprenditorialità

Ai sensi dell'art. 8 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, il lavoratore che percepisce la NASpl può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato.

L'importo percepito in un'unica soluzione deve essere utilizzato per:

- l'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale;
- la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio<sup>82</sup>.

L'INPS ha poi precisato che l'incentivo in esame può essere riconosciuto anche nei casi di seguito specificati (circ. INPS 23.11.2017 n. 174):

<sup>81</sup> Sul punto Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.

<sup>82</sup> L'art. 1 co. 12 della L. 27.12.2019 n. 160 (legge di bilancio 2020) ha previsto la non imponibilità ai fini IRPEF della NASpl liquidata in forma anticipata destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

- attività professionale esercitata da liberi professionisti anche iscritti a specifiche casse;
- attività di impresa individuale commerciale, artigiana, agricola;
- sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio;
- costituzione di società unipersonale (S.r.l., S.r.l.s. e S.p.A.) caratterizzata dalla presenza di un unico socio;
- costituzione o ingresso in società di capitali (S.r.l.).

Il lavoratore che intende avvalersi della liquidazione anticipata della NASpl deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda in via telematica entro 30 giorni:

- dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa;
- dalla presentazione della domanda di NASpl se l'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale era preesistente<sup>83</sup>.

Nel caso in cui il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale (art. 8 co. 4 del DLgs. 4.3.2015 n. 22).

#### Novità del DL 18/2020

Tenuto conto della diffusione del virus COVID-19 sul territorio dello Stato e la conseguente adozione di misure restrittive volte a limitare lo spostamento delle persone fisiche, l'art. 33 co. 3 del DL 17.3.2020 n. 18 amplia di 60 giorni i termini per la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità (di cui all'art. 8 co. 3 del DLgs. 4.3.2015 n. 22).

Come precisato dall'INPS (circ. 30.3.2020 n. 49), le domande di incentivo all'autoimprenditorialità presentate per attività lavorativa autonoma avviata dall'1.1.2020 e che sono state respinte per decorrenza del termine di 30 giorni (previsto a pena di decadenza dall'art. 8 co. 3 del DLgs. 4.3.2015 n. 22), devono essere riesaminate d'ufficio<sup>84</sup>.

### 3.4 DIS-COLL

La DIS-COLL è un'indennità di disoccupazione mensile rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che hanno perduto involontariamente la propria occupazione<sup>85</sup>.

<sup>83</sup> Circ. INPS 23.11.2017 n. 174.

<sup>84</sup> Sul punto Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.

<sup>85</sup> La DIS-COLL è stata istituita dall'art. 15 del DLgs. 4.3.2015 n. 22 in via sperimentale per il 2015, per poi essere stata prorogata per il 2016 dall'art. 1 co. 310 della L. 28.12.2015 n. 208 e successivamente fino al 30.6.2017 dall'art. 3 co. 3-octies del DL 30.12.2016 n. 244. La misura è stata resa strutturale a partire dall'1.7.2017 dall'art. 7 della L. 22.5.2017 n. 81.



### 3.4.1 Destinatari

Ai sensi dell'art. 15 co. 1 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, sono destinatari della DIS-COLL i collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, inclusi i collaboratori delle Pubbliche Amministrazioni che abbiano perduto involontariamente la loro occupazione.

Esclusivamente in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dall'1.7.2017, possono accedere alla DIS-COLL anche gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio.

Ai fini dell'accesso al trattamento è necessario:

- l'iscrizione in via esclusiva alla Gestione separata INPS;
- non essere pensionato;
- essere privo di partita IVA.

Sono invece esclusi gli amministratori e sindaci di società.

### 3.4.2 Requisiti

La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti che soddisfino congiuntamente i seguenti requisiti (messaggio INPS 4.10.2019 n. 3606):

- stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 co. 1 del DLgs. 14.9.2015 n. 150, al momento della domanda<sup>86</sup>;
- almeno un mese di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento<sup>87</sup>.

### 3.4.3 Misura

Ai sensi dell'art. 15 co. 3 del DLgs. 4.3.2015 n. 22 la DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati, derivante da rapporti di collaborazione, relativo all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, o frazione di essi.

La DIS-COLL, rapportata al reddito medio mensile come sopra determinato, è pari al:

- 75% dello stesso reddito nel caso in cui il reddito mensile sia pari o inferiore a 1.227,55 euro;
- 75% di 1.227,55 euro incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo, nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore a 1.227,55 euro<sup>88</sup>.

<sup>86</sup> Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego. Il successivo art. 21 del DLgs. 14.9.2015 n. 150 ha altresì previsto che la domanda di indennità DIS-COLL presentata dall'interessato all'INPS equivale alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

<sup>87</sup> Il requisito contributivo è stato modificato dall'art. 2 del DL 3.9.2019 n. 101 (in precedenza il requisito contributivo era di 3 mesi). Sul punto Mamone L. "Periodo di contribuzione più breve per accedere alla DIS-COLL", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 8.10.2019.

<sup>88</sup> Annualmente l'INPS, con apposita circolare, determina la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità della DIS-COLL e l'importo massimo mensile di detta indennità. Per il 2020, tali somme sono pari rispettivamente a 1.227,55 euro e 1.335,40 (circ. INPS 10.2.2020 n. 20).

La DIS-COLL non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.335,40 per l'anno 2020.

L'importo è soggetto a riduzione del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.

#### 3.4.4 Durata

Ai sensi dell'art. 15 co. 6 del DLgs. 4.3.2015 n. 22 la DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento<sup>89</sup>. La durata massima della DIS-COLL non può comunque superare i 6 mesi.

Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione.

#### 3.4.5 Presentazione della domanda e decorrenza della prestazione

Ai sensi dell'art. 15 co. 8 e 9 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, la domanda per la DIS-COLL deve essere presentata all'INPS, in via telematica, entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro<sup>90</sup>.

La DIS-COLL spetta a decorrere dall'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro o, qualora la domanda sia presentata successivamente a tale data, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda<sup>91</sup>.

#### Novità del DL 18/2020

L'art. 33 co. 1 del DL 17.3.2020 n. 18 dispone la proroga dei termini di presentazione delle domande di indennità DIS-COLL. La norma sopra richiamata prevede infatti, in deroga alle previsioni di cui all'art. 15 co. 8 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, che il termine di 68 giorni, previsto a pena di decadenza per la presentazione delle domande di DIS-COLL, è prorogato di ulteriori 60 giorni. Di conseguenza il termine ordinario è ampliato da 68 a 128 giorni, decorrente dalla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

<sup>89</sup> Per la durata della prestazione si prendono a riferimento i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione (circ. INPS 23.5.2017 n. 89).

<sup>90</sup> L'INPS ha precisato che in caso di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili insorti durante il rapporto di collaborazione successivamente cessato, il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda DIS-COLL decorre dalla data in cui cessa il periodo di maternità o di degenza ospedaliera indennizzati. Nel caso di evento di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili insorti entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di collaborazione, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua (circ. INPS 23.5.2017 n. 89).

<sup>91</sup> Nei casi di evento di maternità o di degenza ospedaliera l'indennità DIS-COLL decorre dall'ottavo giorno successivo alla fine del periodo di maternità o di degenza ospedaliera, se la domanda è stata presentata durante il periodo di maternità o di degenza ospedaliera indennizzati. Qualora la domanda sia stata presentata successivamente alla fine del periodo di maternità o di degenza ospedaliera, ma comunque nei termini di legge, l'indennità DIS-COLL decorre dal giorno successivo alla presentazione della domanda (circ. INPS 23.5.2017 n. 89).

La suddetta proroga del termine di presentazione delle domande di indennità DIS-COLL è prevista per gli eventi di cessazione involontaria dei rapporti di lavoro intervenuti a far data dall'1.1.2020 e fino al 31.12.2020<sup>92</sup>.

L'INPS, con la circ. 30.3.2020 n. 49, ha precisato che le prestazioni in argomento spettano a decorrere:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda è presentata entro l'ottavo giorno;
- dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la domanda sia stata presentata successivamente all'ottavo giorno;
- dal 68° giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, se la domanda è presentata oltre il termine ordinario di 68 giorni dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

Tenuto conto della proroga disposta dal citato art. 33 co. 1 del DL 17.3.2020 n. 18, le domande riferite ad eventi di cessazione involontaria intervenuti a partire dall'1.1.2020 e che, nel frattempo, respinte perché presentate fuori termine (oltre i 68 giorni), saranno riesaminate d'ufficio.

### 3.4.6 Condizionalità

Ai sensi dell'art. 15 co. 10 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, l'erogazione della DIS-COLL è condizionata:

- alla permanenza dello stato di disoccupazione;
- alla regolare partecipazione, da parte del beneficiario, alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

In particolare, l'art. 21 del DLgs. 14.9.2015 n. 150 prevede che il beneficiario della DIS-COLL, ancora privo di occupazione, è tenuto a contattare il Centro per l'impiego entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda di prestazione ai fini della stipula del Patto di servizio personalizzato (ex art. 20 del DLgs. 14.9.2015 n. 150).

Inoltre, l'art. 21 co. 7 del DLgs. 14.9.2015 n. 150 individua le misure di politiche attive cui il lavoratore percettore del beneficio è tenuto a partecipare e le relative sanzioni in caso di inadempimento. In particolare il beneficiario della DIS-COLL è tenuto a:

- partecipare alle iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro;
- partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- accettazione di congrue offerte di lavoro<sup>93</sup>.

<sup>92</sup> Sul punto Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.

<sup>93</sup> L'INPS, con circ. 29.7.2015 n. 142, ha precisato che il rifiuto da parte del lavoratore di partecipare a iniziative di politica attiva o la non accettazione di un'offerta di lavoro congrua non costituisce ipotesi di decadenza dalla prestazione laddove le attività lavorative, di formazione o di riqualificazione si svolgano in un luogo che dista oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o che è raggiungibile mediamente in più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

La mancata partecipazione agli obblighi sopra indicati determina l'applicazione di una sanzione che tiene conto della tipologia di violazione<sup>94</sup>.

#### **Novità del DL 18/2020**

Tenuto conto della diffusione del virus COVID-19 sul territorio dello Stato e la conseguente adozione di misure restrittive volte a limitare lo spostamento delle persone fisiche, l'art. 40 del DL 17.3.2020 n. 18 dispone la sospensione per 2 mesi degli obblighi connessi alla fruizione della DIS-COLL.

In poche parole il beneficiario del trattamento, per il periodo compreso tra il 17.3.2020 e il 17.5.2020, non è tenuto a rispettare l'obbligo di partecipazione alle iniziative di politica attiva predisposte dai Servizi competenti.

Resta ferma, comunque, l'erogazione del beneficio economico.

#### **3.4.7 Svolgimento di attività lavorativa durante la fruizione della DIS-COLL**

Lo svolgimento di attività lavorativa può determinare la decadenza, la sospensione o la continuazione della prestazione.

In particolare, in caso di stipula di un rapporto di lavoro subordinato, il trattamento DIS-COLL (art. 15 co. 11 del DLgs. 4.3.2015 n. 22):

- decade se il contratto di lavoro subordinato abbia una durata superiore a 5 giorni;
- viene sospeso d'ufficio se il contratto di lavoro subordinato abbia una durata non superiore a 5 giorni<sup>95</sup>.

Nel caso in cui il beneficiario della DIS-COLL intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR, deve comunicare all'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo che prevede di trarne (art. 15 co. 12 del DLgs. 4.3.2015 n. 22)<sup>96</sup>.

In caso di inadempimento, è prevista la decadenza dal beneficio a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

#### **Novità del DL 18/2020**

Tenuto conto della diffusione del virus COVID-19 sul territorio dello Stato e la conseguente adozione di misure restrittive volte a limitare lo spostamento delle persone fisiche, l'art. 33 co. 3 del DL 17.3.2020 n. 18 amplia di 60 giorni i termini per l'assolvimento dell'obbligo di dichiarazione del reddito annuo presunto (ex art. 15 co. 12 del DLgs. 4.3.2015 n. 22), cui è tenuto il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR.

Come precisato dall'INPS (circ. 30.3.2020 n. 49) le prestazioni di DIS-COLL che sono state

<sup>94</sup> Per approfondimenti, si veda la voce "DIS-COLL", *Guide Eutekne*.

<sup>95</sup> Al termine di un periodo di sospensione l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa.

<sup>96</sup> La DIS-COLL viene ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

poste in decadenza per il mancato adempimento dell'obbligo sopra descritto devono essere riesaminate d'ufficio qualora l'attività lavorativa per la quale è richiesta la comunicazione del reddito annuo presunto sia stata intrapresa a far data dall'1.1.2020<sup>97</sup>.

### 3.5 REDDITO DI CITTADINANZA

Istituito con il DL 28.1.2019 n. 4, il Reddito di cittadinanza (Rdc) è una misura di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, destinata a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura, attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro.

Il Reddito di cittadinanza assume la denominazione di Pensione di cittadinanza (Pdc) quale misura di contrasto alla povertà delle persone anziane, concessa ai nuclei familiari composti esclusivamente da uno o più componenti di età pari o superiore ai 67 anni<sup>98</sup>.

#### 3.5.1 Destinatari e requisiti

Ai sensi dell'art. 2 del DL 28.1.2019 n. 4, il Rdc è riconosciuto ai nuclei familiari che possiedono al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio:

- requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno;
- requisiti reddituali e patrimoniali;
- requisiti riferiti al godimento di beni durevoli.

<b>Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno</b>
<p>Il componente richiedente il beneficio deve congiuntamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• essere in possesso della cittadinanza italiana o di Paesi facenti parte dell'Unione europea, ovvero suo familiare (come individuato dall'art. 2 co. 1 lett. b) del DLgs. 6.2.2007 n. 30) che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;</li> <li>• avere la residenza in Italia da almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2, considerati al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in modo continuativo.</li> </ul>
<b>Requisiti reddituali e patrimoniali</b>
<p>Il nucleo familiare deve essere in possesso dei seguenti requisiti reddituali e patrimoniali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un valore dell'ISEE (di cui al DPCM 5.12.2013 n. 159) inferiore a 9.360,00 euro;</li> <li>• un valore del patrimonio immobiliare, come definito a fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a una soglia di 30.000,00 euro (il valore del patrimonio immobiliare è relativo ai beni posseduti sia in Italia che all'estero);</li> <li>• un valore del patrimonio mobiliare, come definito a fini ISEE, non superiore a una soglia di 6.000,00 euro, aumentata di 2.000,00 euro per ogni componente del nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di 10.000,00 euro, incrementato di ulteriori 1.000,00 euro per ogni figlio successivo al secondo. Le predette soglie sono ulteriormente incrementate di:</li> </ul>

<sup>97</sup> Sul punto Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020.

<sup>98</sup> L'età viene adeguata agli incrementi della speranza di vita di cui all'art. 12 del DL 31.5.2010 n. 78 (conv. con modificazioni dalla L. 30.7.2010 n. 122).

<b>Requisiti reddituali e patrimoniali</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 5.000,00 euro per ogni componente con disabilità media, così come definita a fini ISEE, presente nel nucleo;</li> <li>– 7.500,00 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza;</li> <li>• un valore del reddito familiare<sup>99</sup> inferiore ad una soglia di 6.000,00 euro annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. La predetta soglia è incrementata a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 7.560,00 euro ai fini dell'accesso alla Pensione di cittadinanza;</li> <li>– 9.360,00 euro nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Requisiti riferiti al godimento di beni durevoli</b>
<p>Nessun componente del nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità (art. 2 co. 1 lett. C) del DL 28.1.2019 n. 4):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di autoveicoli immatricolati la prima volta nei 6 mesi antecedenti la richiesta;</li> <li>• di autoveicoli di cilindrata superiore a 1.600 c.c.;</li> <li>• di motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati la prima volta nei 2 anni antecedenti;</li> <li>• di navi e imbarcazioni da diporto.</li> </ul> <p>Restano esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista un'agevolazione fiscale in favore delle persone affette da disabilità.</p>

### 3.5.2 Misura del beneficio

Il beneficio economico del Rdc è composto da due quote:

- Quota A, che integra il reddito familiare;
- Quota B, che integra il reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione.

La Quota A non può essere superiore a 6.000,00 euro (7.560,00 euro per il Pdc) e viene calcolata moltiplicandola al corrispondente parametro della scala di equivalenza<sup>100</sup>.

La Quota B è pari all'ammontare del canone di locazione e non può essere superiore a 3.360,00 euro annui (1.800,00 per la Pdc e per i nuclei familiari residenti in abitazione di proprietà per il cui acquisto o per la cui costruzione sia stato contratto un mutuo da parte di componenti il medesimo nucleo familiare<sup>101</sup>).

Il beneficio complessivo (Quota A + Quota B) non può essere superiore al limite di 9.360,00 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, ridotta per il valore del reddito familiare, e non inferiore a 480,00 euro annui.

Se uno o più componenti del nucleo familiare, nel corso dell'erogazione del Rdc, iniziano un'attività di lavoro subordinato, determinando così una variazione della condizione occupazionale, il maggior reddito da lavoro concorre alla determinazione del beneficio economico nella misura dell'80% a decorrere dal mese successivo a quello della variazione e

<sup>99</sup> L'INPS, con circ. 5.7.2019 n. 100, ha precisato che il reddito familiare ai fini Rdc/Pdc non coincide con il valore ISR (Indicatore della Situazione Reddittuale) rilevabile dall'attestazione ISEE.

<sup>100</sup> L'art. 2 co. 4 del DL 28.1.2019 n. 4 definisce i parametri di calcolo della scala di equivalenza nel seguente modo: parametro 1 per il primo componente del nucleo familiare, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente con età superiore a 18 anni e di 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni, fino a un massimo di 2,1.

<sup>101</sup> In questo caso, in base a quanto disposto dall'art. 3 co. 3 del DL 28.1.2019 n. 4, l'integrazione è concessa nella misura della rata mensile del mutuo e fino a un massimo di 1.800,00 euro annui.

fino a quando il maggior reddito non sia ordinariamente recepito nell'ISEE per l'intera annualità<sup>102</sup>.

### 3.5.3 Durata

L'art. 3 co. 5 e 6 DL 28.1.2019 n. 4 stabilisce che il Rdc decorre dal mese successivo a quello della richiesta, per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi, a condizione che sussistano i requisiti e le condizioni prescritte dalla legge.

Il Rdc può essere rinnovato, previa sospensione dell'erogazione del medesimo per un periodo di un mese prima di ciascun rinnovo. La sospensione non opera nel caso della Pdc.

### 3.5.4 Domanda

La domanda per ottenere il beneficio può essere presentata:

- presso tutti gli uffici postali in modalità cartacea dopo il quinto giorno di ciascun mese;
- sul sito [www.redditicittadinanza.gov.it](http://www.redditicittadinanza.gov.it) utilizzando le credenziali SPID;
- presso i Patronati o i CAF.

La verifica dei dati reddituali e patrimoniali avviene attraverso l'ISEE. Sul punto, come precisato dall'INPS con la circ. 5.7.2019 n. 100, è sufficiente che all'atto di presentazione della domanda sia stata presentata la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) ai fini ISEE, ordinario, corrente ovvero minorenni (nel caso di nuclei familiari con minorenni).

### 3.5.5 Condizionalità

Ai fini dell'erogazione del beneficio, i componenti maggiorenni del nucleo familiare (non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi) devono (art. 4 del DL 28.1.2019 n. 4):

- rendere la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) tramite l'apposita piattaforma digitale entro 30 giorni dal riconoscimento del beneficio<sup>103</sup>;
- aderire a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale.

Sono esclusi dagli obblighi:

- i beneficiari della Pdc ovvero i beneficiari del Rdc titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 65 anni;
- i componenti del nucleo familiare affetti da disabilità, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato;
- i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di 3 anni ovvero di componenti del nucleo familiare affetti da disabilità grave o non autosufficienza;
- i lavoratori considerati in stato di disoccupazione perchè aventi un reddito di lavoro dipendente o autonomo corrispondente a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 TUIR;
- coloro che frequentano corsi di formazione.

<sup>102</sup> Per approfondimenti sulle variazioni delle condizioni occupazionali, variazioni del nucleo familiare, variazioni patrimoniali e la compatibilità del beneficio con altre misure a sostegno del reddito, si veda la voce "Reddito di cittadinanza", *Guide Eutekne*.

<sup>103</sup> La DID può essere presentata anche in sede di primo incontro con il Centro per l'impiego.

In particolare, i componenti dei nuclei familiari beneficiari del Rdc tenuti agli obblighi di cui all'art. 6 co. 2 del DL 28.1.2019 n. 4 vengono convocati dai Centri per l'impiego entro il termine di 30 giorni dal riconoscimento del beneficio, se in possesso di uno o più dei seguenti requisiti al momento della richiesta (art. 4 co. 5 e ss. del DL 28.1.2019 n. 4 e circ. ANPAL 15.11.2019 n. 3):

- assenza di occupazione da non più di 2 anni;
- essere beneficiario della NASpl o di un altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria o, altrimenti, averne terminato la fruizione da non più di un anno;
- aver sottoscritto, negli ultimi 2 anni, un Patto di servizio in corso di validità presso i Centri per l'impiego;
- non aver sottoscritto un progetto personalizzato ai sensi dell'art. 6 del DLgs. 15.9.2017 n. 147.

Presso il Centro per l'impiego il beneficiario del Rdc stipula il Patto per il lavoro, con cui si obbliga a:

- registrarsi sull'apposita piattaforma digitale e consultarla quotidianamente;
- svolgere ricerca attiva del lavoro;
- accettare di essere avviato alle attività individuate nel Patto;
- sostenere i colloqui psicoattitudinali e le eventuali prove di selezione finalizzate all'assunzione, su indicazione dei servizi competenti e in attinenza alle competenze certificate;
- accettare almeno una di 3 offerte di lavoro congrue<sup>104</sup>.

I nuclei familiari beneficiari che non abbiano componenti nelle condizioni di cui all'art. 4 co. 5 del DL 28.1.2019 n. 4 sono individuati e resi noti ai comuni affinché siano convocati, entro 30 giorni dal riconoscimento del beneficio, dai servizi competenti per il contrasto della povertà. Agli interventi connessi al Rdc, incluso il percorso di accompagnamento all'inserimento lavorativo, il richiedente e il suo nucleo familiare accedono previa valutazione multidimensionale finalizzata ad identificare i bisogni del nucleo familiare. Secondo la tipologia di violazione degli obblighi imposti dal DL 28.1.2019 n. 4 possono essere applicate sanzioni che determinano la riduzione, la revoca o la decadenza dal beneficio<sup>105</sup>.

### Novità del DL 18/2020

Tenuto conto della diffusione del virus COVID-19 sul territorio dello Stato e la conseguente adozione di misure restrittive volte a limitare lo spostamento delle persone fisiche, l'art. 40 del DL 17.3.2020 n. 18 dispone la sospensione per 2 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto (17.3.2020) degli obblighi connessi alla fruizione del Reddito di cittadinanza (di cui al DL 28.1.2019 n. 4), e i relativi termini previsti.

Fra i termini sospesi, si segnalano (circ. Min. Lavoro e Politiche sociali 27.3.2020 n. 1):

<sup>104</sup> Per approfondimenti sul punto, si veda la voce "Reddito di cittadinanza", Guide Eutekne.

<sup>105</sup> Per approfondimenti sul punto, si veda la voce "Reddito di cittadinanza", Guide Eutekne e Pagano M. "L'attività ispettiva in materia di Reddito di cittadinanza", *La Consulenza del Lavoro*, n. 9/2019.



- quelli relativi alla convocazione dei beneficiari del reddito di cittadinanza da parte dei Centri per l'impiego ovvero dei servizi competenti per il contrasto alla povertà dei Comuni, ai fini della sottoscrizione dei Patti per il lavoro e dei Patti per l'inclusione sociale;
- quelli relativi all'attivazione e l'obbligo di partecipare a Progetti Utili alla Collettività (PUC)<sup>106</sup>.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha inoltre precisato che, fermo restando il prioritario rispetto delle misure emergenziali, viene rimessa all'autonomia organizzativa degli enti territoriali la facoltà di:

- assicurare continuità alle attività rivolte ai nuclei beneficiari del Rdc (con particolare riferimento alle iniziative già avviate in considerazione dei bisogni emersi e dei percorsi già concordati);
- attivare particolari sostegni che si rendessero necessari alla luce di specifici bisogni che potrebbero emergere nell'attuale situazione.

Per il periodo di sospensione degli obblighi, la partecipazione delle famiglie ad eventuali attività precedentemente concordate, attuabili nel rispetto delle condizioni di sicurezza, potrà avvenire solo su base volontaria. Anche l'eventuale svolgimento con strumenti di comunicazione a distanza della valutazione multidimensionale, finalizzata ad identificare i bisogni del nucleo familiare, nonché la definizione dei Patti per l'inclusione, potranno avere luogo solo con l'accordo del nucleo beneficiario, rimandando alla conclusione del periodo di sospensione la formale sottoscrizione degli stessi.

### Dottrina

Bonini P. "Sostituzione con CIGO «COVID-19» solo se la CIGS è sospesa", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 8.4.2020

Cannioto A., Maccarone G. "Cassa in deroga con termini di utilizzo differenziati nelle regioni", *Il Sole - 24 Ore*, 7.4.2020, p. 25

Filla F. "Le misure speciali in materia di integrazioni salariali nel decreto «Cura Italia»", *La Consulenza del Lavoro - Previdenza e assistenza*, 4, 2020

Mamone L. "Il Ministero del Lavoro riconosce la CIG in deroga per le aziende plurilocalizzate", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 9.4.2020.

Mamone L. "Pronta la cassa integrazione agricola con causale COVID-19", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 9.4.2020

Mamone L. "Cassa integrazione COVID-19 più rapida con l'anticipo bancario", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020

Mamone L. "Pagamento diretto della CIGO anche senza prova delle difficoltà finanziarie", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 30.3.2020;

Mamone L. "La CIGO per emergenza da COVID-19 prevale sulla domanda precedente", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 28.3.2020

Mamone L. "Neutralizzazione di un mese per le domande di CIGO «speciale»", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 24.3.2020

<sup>106</sup> Sul punto Redazione "Attivazione della copertura assicurativa dei beneficiari del RdC tramite GePI", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 28.3.2020.

- Mamone L. "Periodo di contribuzione più breve per accedere alla DIS-COLL", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 8.10.2019
- Mamone L. "L'INPS conferma la NASpl per i licenziamenti disciplinari", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 31.7.2015
- Pagano M. "L'attività ispettiva in materia di Reddito di cittadinanza", *La Consulenza del Lavoro*, 9, 2019
- Redazione "Attivazione della copertura assicurativa dei beneficiari del RdC tramite GePI", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 28.3.2020
- Secci N. "Domanda di CIG in deroga con procedure «variabili»", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 8.4.2020
- Silvestro D. "Sessanta giorni in più per chiedere l'incentivo all'autoimprenditorialità", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 1.4.2020
- Silvestro D. "Disoccupazione agricola anche per chi era assunto a tempo indeterminato", *Il Quotidiano del Commercialista*, [www.eutekne.info](http://www.eutekne.info), 30.11.2019
- Tucci C. "Per la CIG di emergenza semplificati accesso, istruttoria e pagamenti", *Il Sole - 24 Ore*, 24.3.2020, p. 6

---

## PRASSI

- Circ. Min. Lavoro e Politiche sociali 8.4.2020 n. 8
- Messaggio INPS 8.4.2020 n. 1541
- Messaggio 6.4.2020 n. 1508
- Circ. INPS 30.3.2020 n. 49
- Circ. INPS 28.3.2020 n. 47
- Circ. Min. Lavoro 27.3.2020 n. 1
- Messaggio INPS 23.3.2020 n. 1321
- Messaggio INPS 20.3.2020 n. 1287
- Circ. INPS 10.2.2020 n. 20
- Circ. ANPAL 15.11.2019 n. 3
- Messaggio INPS 18.10.2019 n. 3777
- Messaggio INPS 4.10.2019 n. 3606
- Circ. INPS 5.7.2019 n. 100
- Circ. INPS 23.11.2017 n. 174
- Circ. INPS 23.5.2017 n. 89
- Circ. INPS 2.12.2015 n. 197
- Circ. INPS 29.7.2015 n. 142
- Circ. INPS 12.5.2015 n. 94
- Messaggio INPS 23.4.2013 n. 6675
- Circ. INPS 20.2.2009 n. 24