

# Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica

*Contributo sulla nuova questione sociale*

a cura di

**Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi,  
Valeria Fili, Francesco Seghezzi**

Volume III

## **Covid-19 e sostegno al reddito**

a cura di

**Domenico Garofalo**

**ADAPT**

**LABOUR STUDIES**

e-Book series

n. 91

**ADAPT**  
www.adapt.it  
**UNIVERSITY PRESS**

# ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

---

**ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro**

DIREZIONE

**Domenico Garofalo** (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

**Marina Brollo**

**Laura Calafà**

**Guido Canavesi**

**Paola M.T. Caputi Jambrenghi**

**Daniela Caterino**

**Marco Esposito**

**Valeria Fili**

**Enrico Gagnoli**

**Paolo Gubitta**

**Vito Sandro Leccese**

**Valerio Maio**

**Enrica Morlicchio**

**Alberto Pizzoferrato**

**Simonetta Renga**

**Michele Tiraboschi**

**Anna Trojsi**

**Lucia Valente**

SEGRETERIA DI REDAZIONE

**Laura Magni** (*coordinatore di redazione*)

**Maddalena Magni**

**Pietro Manzella** (*revisore linguistico*)

**ADAPT University Press**

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet [ADAPT University Press](http://ADAPT University Press)

indirizzo e-mail: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it)

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

# **Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica**

*Contributo sulla nuova questione sociale*

## **Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro**

a cura di Valeria Fili

ISBN 978-88-31940-40-5 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

## **Volume II. Covid-19 e sostegno alle imprese e alle pubbliche amministrazioni**

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-41-2 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

## **Volume III. Covid-19 e sostegno al reddito**

a cura di Domenico Garofalo

ISBN 978-88-31940-42-9 - Pubblicato il 30 dicembre 2020

## **Volume IV. Scuola, università e formazione a distanza**

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-43-6 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

## **Volume V. Le sfide per le relazioni industriali**

a cura di Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi

ISBN 978-88-31940-44-3 - Pubblicato il 18 dicembre 2020

Volume III.  
**COVID-19 E SOSTEGNO AL REDDITO**

a cura di Domenico Garofalo

**INDICE**

Solidarietà e sostenibilità: il diritto del lavoro e della sicurezza sociale alla prova della  
pandemia da Covid-19 *di Domenico Garofalo, Michele Tiraboschi, Valeria Filì e Francesco*  
*Seghezzi*..... XV

La disoccupazione da pandemia: come passare dall’assistenzialismo di Stato ad una  
nuova politica per l’occupazione *di Domenico Garofalo* ..... 1

Sezione I.

**Ammortizzatori sociali tra deroghe e novità**

Sospensione dell’attività e mora credendi *di Caterina Mazzanti*..... 5

Emergenza epidemiologica e strumenti di sostegno al reddito: la cassa integrazione  
guadagni con causale “Covid-19” *di Claudia Carchio*..... 19

Il Fondo di integrazione salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19:  
una conferma dei limiti dell’intervento bilaterale *di Stefano Rossi*..... 63

L’ondata epidemica e i trasporti marittimi: l’intervento del Fondo Solimare *di Enrico*  
*Claudio Schiavone*..... 94

Lo stress test dell’emergenza Covid-19 e il sistema della bilateralità: il caso Fsba *di*  
*Enrico Claudio Schiavone* ..... 113

Fondo di solidarietà volo e CIGS per crisi settore aereo *di Michele Calabria*..... 130

Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un’“analisi in deroga” *di Domenico Ga-*  
*rofalo* ..... 148

La galassia delle “indennità Covid-19” per “specifiche” categorie di lavoratori:  
spunti per il ripensamento del modello di protezione sociale del lavoro “disconti-  
nuo” *di Stefano Caffio*..... 189

## Indice

Il (mancato) sostegno al reddito per i dirigenti e per i lavoratori domestici: tra l'iniziale esclusione e un parziale ravvedimento <i>di Stefano Caffio</i> .....	239
I lavoratori autonomi durante l'emergenza epidemiologica Covid-19 <i>di Carmela Garofalo</i> .....	247
L'incumulabilità e l'incompatibilità tra le indennità Covid-19 <i>di Carmela Garofalo</i> .....	266
La sospensione delle misure di condizionalità <i>di Lucia Valente</i> .....	277
La copertura finanziaria degli ammortizzatori sociali e delle misure di contrasto alla povertà tra solidarietà, assistenza e ordine pubblico (rinvio) <i>di Domenico Garofalo</i> .....	296

### Sezione II.

#### **Le misure di contrasto della povertà**

Il contrasto alle povertà ai tempi del Covid-19: Reddito di cittadinanza e di emergenza <i>di Domenico Garofalo</i> .....	297
L'istituzione del Fondo per il Reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal Covid-19 <i>di Domenico Garofalo</i> .....	312
La copertura finanziaria degli ammortizzatori sociali e delle misure di contrasto alla povertà tra solidarietà, assistenza e ordine pubblico <i>di Domenico Garofalo</i> .....	318
<i>Notizie sugli autori</i> .....	347

## **Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un’“analisi in deroga”**

*di Domenico Garofalo*

**Abstract** – La nuova questione sociale emersa a causa degli effetti socio-economici del Covid-19 ha reso necessario ricorrere ad una strumentazione eccezionale, in grado di offrire un generalizzato ed universale sostegno finanziario a chi è stato costretto all’inattività forzata, a causa dei provvedimenti di contenimento del contagio, a prescindere dalla qualificazione subordinata o meno dell’attività lavorativa fino a quel momento svolta. Uno degli strumenti cui si è fatto maggiormente ricorso è costituito dagli ammortizzatori sociali in deroga, che hanno dato prova così di una indomabile resistenza e flessibilità, quanto mai utile ai tempi del Coronavirus. Il contributo esamina la folta schiera di trattamenti di sostegno al reddito in deroga alla normativa ordinaria, alla ricerca di un possibile filo conduttore.

**Abstract** – The new social issue that has emerged due to the socio-economic effects of Covid-19 has made it necessary to resort to an exceptional instrument, able to offer generalized and universal financial support to those who have been forced to inactivity, due to the measures of containment of the contagion, regardless of the subordinate qualification or not of the work activity carried out up to that moment. One of the tools that has been most used is constituted by the social safety nets in derogation, which have thus given proof of an indomitable resistance and flexibility, very useful in the time of the Coronavirus. The contribution examines the large array of income support treatments in derogation from ordinary legislation, in search of a possible thread.

**Sommario:** 1. Gli ammortizzatori sociali in deroga: considerazioni generali. – 2. L’intervento “localizzato” (d.l. n. 9/2020). – 2.1. La Cigd “comunale”. – 2.2. La Cigd “regionale”. – 3. Gli Asd “Covid-19” dal decreto “cura Italia” (d.l. n. 18/2020) al decreto “ristori 4” (d.l. n. 157/2020). – 4. La Cigd “nazionale”. – 4.1. Il campo di applicazione *a latere datoris*. – 4.2. Il campo di applicazione *a latere praestatoris*. – 4.3. Il previo accordo sindacale, ovvero la gestione regionale nella prima fase emergenziale. – 4.4. La progressiva “*inpsizzazione*” della procedura di concessione della Cigd. – 4.5. La durata dell’intervento. – 4.6. La prestazione. – 4.7. Gli oneri accessori: dalla fiscalizzazione completa alla contribuzione addizionale per fatturato comparato. – 4.8. Il pagamento diretto. – 4.9. Il monitoraggio. – 4.10. Il finanziamento. – 5. Gli Asd “Patb”. – 6. La Cigd “Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare”. – 7. La proroga in deroga della Cigs per le imprese in crisi. – 8. La Cigd per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (rinvio). – 9. Le indennità pari al trattamento di mobilità. – 9.1. L’indennità in deroga per i lavoratori senza Cigd e senza Naspi. – 9.2. L’indennità per i lavoratori già dipendenti da imprese situate nelle aree di crisi industriale complessa della Regione siciliana. – 9.3. *Segue:* della Regione Campania. – 10. Le misure di sostegno ai familiari del personale di bordo sotto sequestro.

### **1. Gli ammortizzatori sociali in deroga: considerazioni generali**

La convinzione che la scomparsa graduale degli ammortizzatori sociali in deroga (da ora Asd), annunciata dalla legge Fornero del 2012 (art. 2, commi 64-66), non si

sarebbe mai concretizzata ha preso corpo quando nel 2014, alla vigilia della riforma del 2015, venne pubblicato il d.m. 1° agosto 2014, n. 83473, che dettava i criteri di accesso a questi ammortizzatori. La convinzione si radicò quando, leggendo la nuova disciplina della Cig emanata col d.lgs. n. 148/2015, si constatò che alcuni di quei criteri erano stati travasati nella disciplina a regime (vedi a titolo di esempio l'indicazione nominativa dei lavoratori da sospendere nella domanda di intervento). Anche la riforma del 2015 conteneva tra le disposizioni di coda quella finalizzata alla graduale scomparsa degli Asd, ma anche questa volta ci si è subito resi conto che ciò non sarebbe avvenuto (1). L'ennesima conferma promana dagli ammortizzatori sociali in deroga ai tempi del Covid-19 ai quali l'Esecutivo sta facendo ricorso in modo massiccio e reiterato per fronteggiare la crisi economico-occupazionale ingenerata dalla pandemia e legittimare il blocco dei licenziamenti, al contempo annunciando l'ennesima riforma degli ammortizzatori sociali, di cui non si conoscono allo stato finalità e principi direttivi, perpetuando la (cattiva) politica del legiferare continuamente senza mai affrontare e risolvere concretamente gli atavici problemi connessi alla gestione del mercato del lavoro, saldando una volta per tutte le politiche attive e passive (2). A causa del Covid-19 non è soltanto l'eliminazione degli Asd dalla cassetta degli attrezzi previdenziali che stenta a concretizzarsi (3), ma forse è la stessa collocazione della fattispecie in ambito previdenziale che l'evento pandemico sembra aver messo in discussione.

Quanto al primo profilo, aveva ragione Maurizio Cinelli nel 2013 quando qualificava il superamento del pilastro degli Asd più come un "auspicio", che non come un fermo proposito normativo (4).

Con riferimento al secondo aspetto, invece, già qualche anno fa era personale opinione che «Gli ammortizzatori sociali in deroga [...] sono caratterizzati da una comune *ratio* di fondo, rispetto agli "ordinari", e cioè favorire la conservazione della potenzialità produttiva delle imprese, della quale il capitale umano è la componente primaria, ed al contempo assicurare un reddito, da impiegare in consumi, aggancian-done il godimento alla c.d. "condizionalità"» (5).

---

(1) V. LAMONACA, *L'indomita resistenza degli ammortizzatori sociali in deroga*, in E. BALLETTI, D. GAROFALO (a cura di), *La riforma della cassa integrazione guadagni nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2016, pp. 129 ss.

(2) Ed infatti il Ministro del lavoro Nunzia Catalfo ha preannunciato l'ennesima «riforma complessiva degli ammortizzatori sociali, da avviare – ovviamente coinvolgendo le parti sociali – una volta terminata l'emergenza» (cfr. N. CATALFO, *25 miliardi per il lavoro e le politiche sociali*, in *Norme & Tributi – Focus*, 23 maggio 2020, spec. p. 3), intenzione confermata dall'istituzione di un tavolo tecnico di studio sulle tematiche concernenti le forme e gli strumenti di sostegno al reddito, al fine di una loro riforma, composto dai Professori Marco Barbieri, Vito Pinto e Dario Guarascio (d.m. 8 luglio 2020, n. 82). Sulla necessità di addivenire alla (ennesima) riforma degli ammortizzatori sociali si veda T. TREU, *Diritto e politiche del lavoro tra due crisi*, in *DRI*, 2020, pp. 235 ss., spec. pp. 251 ss.

(3) Ed infatti, secondo M. ARLATI, L. BARBIERI, *Trattamenti di integrazione salariale per l'emergenza "COVID-19 nazionale"*, in *DPL*, 2020, n. 12, pp. 801 ss., spec. 806, la normativa emergenziale avrebbe "reinventato" gli ammortizzatori sociali in deroga.

(4) Così M. CINELLI, *Il welfare tra risparmio e razionalizzazione. Gli interventi di riforma 2011-2012 su pensioni e ammortizzatori sociali*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Giappichelli, pp. 393 ss., spec. p. 411.

(5) Così D. GAROFALO, *La tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Cedam, 2013, pp. 544 ss.

Anticipando una prima riflessione, nella disciplina degli Asd Covid-19 si riflettono esigenze spiccatamente assistenziali, specie se si considera a) la sospensione degli obblighi di condizionalità, b) la (quasi) totale fiscalizzazione di queste specifiche misure di sostegno al reddito <sup>(6)</sup>, c) il blocco dei licenziamenti e d) il pagamento diretto delle prestazioni <sup>(7)</sup>, abbinato alla possibilità di vedere anticipato dal sistema bancario il trattamento di sostegno al reddito per sostenere i bisogni dei lavoratori in attesa del pagamento diretto, condizionato dai lunghi “tempi tecnici” delle procedure d’intervento <sup>(8)</sup>.

Il materiale normativo del quale occorre dare conto nell’affrontare il tema ha avuto un’evoluzione “pandemica” nel senso letterale della parola, connotandosi per la totale assenza di sistematicità in quanto a rimorchio della pandemia: l’Esecutivo è intervenuto a cadenza quasi mensile dovendo inseguire l’evoluzione della pandemia, non potendosi prevedere quando tale situazione avrebbe avuto fine; è partito con un provvedimento “localizzato” (il d.l. n. 9/2020), per poi passare ad uno a carattere nazionale (il d.l. n. 18/2020), sul quale ad oggi è intervenuto per ben sette volte (d.l. n. 34/2020, n. 52/2020, n. 104/2020, n. 137/2020, n. 149/2020, n. 154/2020 e n. 157/2020), non limitandosi ad una mera proroga della durata dell’intervento – il che non avrebbe inciso in modo significativo sull’analisi – ma modificando vari profili dell’istituto (destinatari, procedure, modalità di erogazione, contribuzione addizionale, ecc.). A tale modo di “legiferare” si è aggiunta la constatazione che la concatenazione tra i vari provvedimenti non consente di archivarne nessuno, potendosi limitare l’analisi solo all’ultimo, anche perché molte situazioni connesse ai singoli provvedimenti sono ancora in atto.

Si è imposta, pertanto, una scelta di metodo che appare corretto dichiarare subito, quella di trattare di ciascun provvedimento nella sequenza cronologica, tentando quando possibile l’analisi incrociata e integrata, a vantaggio della completezza e chiarezza dell’analisi, ma a totale scapito della sua sistematicità, come accade inevitabilmente nelle trattazioni in verticale, costituendo il presente contributo un “contributo in deroga” al metodo abituale.

---

<sup>(6)</sup> Cfr. M. FAIOLI, *COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, pp. 167 ss. Per amore di completezza va segnalata l’iniziativa dell’Ente bilaterale nazionale del turismo che ha istituito un fondo straordinario volto a cofinanziare, nella misura del 50%, il costo dell’intervento realizzato dagli enti bilaterali di settore, in favore dei dipendenti delle aziende in regola con il versamento delle quote di contribuzione contrattualmente previste, prevedendo l’erogazione di un contributo di solidarietà in favore dei lavoratori collocati in Cigd o beneficiari di prestazioni del Fis nell’arco temporale compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020.

<sup>(7)</sup> Con riferimento alla gestione delle prestazioni assoggettate a pagamento diretto nell’ipotesi in cui i dati bancari o postali si rivelassero inesatti, si consultino le istruzioni operative adottate con mess. Inps 7 maggio 2020, n. 1704.

<sup>(8)</sup> Sul punto si rinvia alla convenzione in tema di anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione al reddito di cui agli artt. 19-22, d.l. n. 18/2020, siglata a Roma alla presenza del Ministro del lavoro tra l’Abi e tutte le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro (Confindustria, Confartigianato, Confcommercio, Alleanza delle Cooperative Italiane). Sulla non vincolatività nei confronti degli istituti bancari dell’accordo pur sottoscritto dall’Abi, si veda FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *L’anticipo dei trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori da parte delle banche: vincoli e responsabilità delle parti*, approfondimento 16 aprile 2020.

## 2. L'intervento "localizzato" (d.l. n. 9/2020)

La progressiva diffusione del Covid-19 è stata fronteggiata con un materiale normativo sostanzialmente "flessibile", tarato sull'andamento dell'epidemia, prima, e della pandemia dopo.

La cartina di tornasole di siffatta tecnica normativa è la disciplina degli "ammortizzatori sociali c.d. Covid-19", e quindi anche di quelli in deroga, ascritti da subito ad evento oggettivamente non evitabile (c.d. EONE), con conseguente esclusione del pagamento del contributo addizionale, in analogia con quanto già previsto per le integrazioni salariali ordinarie <sup>(9)</sup>, oltre alla non applicazione delle disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro <sup>(10)</sup>, e alla riduzione in percentuale della relativa misura, in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga <sup>(11)</sup>. Prima del decreto-legge cura Italia (d.l. n. 18/2020), alcuni strumenti di sostegno al reddito, ad efficacia geografica limitata ai territori colpiti per primi dal Covid-19, sono stati introdotti dal d.l. n. 9/2020 <sup>(12)</sup>.

Circoscrivendo l'analisi agli Asd Covid-19, rinviandosi agli specifici contributi dedicati agli interventi di sostegno al reddito non in deroga <sup>(13)</sup>, comunque caratterizzati da significativi elementi di specialità <sup>(14)</sup>, nutrito è stato l'intervento dell'Esecutivo iniziato con gli artt. 15 e 17, d.l. n. 9/2020 <sup>(15)</sup>, proseguito con l'estensione di questi peculiari ammortizzatori sociali a tutto il territorio nazionale ad opera del d.l. n. 18/2020, per approdare al d.l. n. 34/2020 (c.d. rilancio Italia) ed alle novità recate dal d.l. n. 52/2020, e dalla legge di conversione del d.l. n. 34/2020.

---

<sup>(9)</sup> Si veda l'art. 13, comma 3, d.lgs. n. 148/2015, nonché la circ. Inps 12 marzo 2020, n. 38, § D. Sul rapporto tra EONE e Covid-19, si veda M. FAIOLI, *COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, cit., pp. 167 ss., secondo il quale «La pandemia non è annoverata tra gli eventi non evitabili che normalmente sono il presupposto degli schemi di sostegno al reddito per riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea. Dalla pandemia non discende, infatti, una crisi di settore o territoriale, ma una crisi intersettoriale e del paese intero che non è controllabile, anzi si amplifica in ragione di condizioni di vario genere, anche esse non del tutto controllabili, sino a divenire europea, poi occidentale, infine globale».

<sup>(10)</sup> Si veda l'art. 1, comma 2, primo periodo, d.lgs. n. 148/2015.

<sup>(11)</sup> Si veda l'art. 2, comma 66, l. n. 92/2012, nonché la circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47.

<sup>(12)</sup> Il d.l. n. 9/2020, mai convertito in legge (come da comunicato 2 maggio 2020, in *GU*, 2 maggio 2020, n. 112), è stato abrogato dall'art. 1, comma 2, l. n. 27/2020, restando validi gli atti ed i provvedimenti già adottati, unitamente agli effetti prodottisi ed ai rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto. Nello specifico sono stati previsti i seguenti strumenti di sostegno al reddito: Cigo e dell'assegno ordinario (art. 13), Cigo per le aziende che si trovassero già in Cigs all'atto della esplosione del fenomeno pandemico (art. 14), Cigd "comunale" (art. 15), indennità lavoratori autonomi (art. 16) e Cigd "regionale" (per Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, ex art. 17).

<sup>(13)</sup> Si rinvia ai contributi di C. CARCHIO, *Emergenza epidemiologica e strumenti di sostegno al reddito: la cassa integrazione guadagni con causale "Covid-19"*; S. ROSSI, *Il Fondo di integrazione salariale e di solidarietà bilaterale al tempo del Covid-19: tra assistenzialismo e universalità*; S. CAFFIO, *La galassia delle "indennità Covid-19" per "specifiche" categorie di lavoratori: spunti per il ripensamento del modello di protezione sociale del lavoro "discontinuo"*; C. GAROFALO, *I lavoratori autonomi durante l'emergenza epidemiologica Covid-19*, tutti in questa sezione.

<sup>(14)</sup> Cfr. C. CARCHIO, *Gli ammortizzatori sociali alla prova dell'emergenza Covid-19: un'ennesima conferma*, in *LG*, 2020, pp. 454 ss.; E. MASSI, *Trattamenti integrativi salariali: misure di emergenza*, in *DPL*, 2020, pp. 662 ss.

<sup>(15)</sup> Sui quali si veda anche C. DE MARCO, *La Cassa integrazione guadagni in deroga alla prova del Covid-19*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, *LPO*, 2020, pp. 141 ss.

Questa fitta trama normativa si caratterizza per sovrapposizioni, incastri e rinvii spesso difficilmente intelleggibili<sup>(16)</sup>, pur se bisogna dare atto che tale incedere “raddomantico” della decretazione d’urgenza è frutto dell’inseguimento<sup>(17)</sup>, più che della anticipazione<sup>(18)</sup>, degli effetti dell’emergenza pandemica<sup>(19)</sup>, come comprovato proprio dalla disciplina dei trattamenti di integrazione salariale.

## 2.1. La Cigd “comunale”

La Cigd definibile “comunale” costituisce una specifica ipotesi di Cassa in deroga, della quale possono usufruire i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo ma con esclusione di quelli domestici<sup>(20)</sup>, con unità produttive<sup>(21)</sup> site nei comuni individuati nell’allegato 1 al d.P.C.M. 1° marzo 2020<sup>(22)</sup>, nonché quelli allocati altrove ma che impiegano lavoratori residenti o domiciliati nei predetti comuni, per i quali non trovi applicazione il d.lgs. n. 148/2015<sup>(23)</sup>.

Il periodo integrabile, con contribuzione figurativa e relativi oneri accessori, ha la durata massima di tre mesi a decorrere dal 23 febbraio 2020, giorno in cui il Governo ha adottato il primo dei numerosi decreti-legge Covid-19 (il d.l. n. 6/2020)<sup>(24)</sup>.

<sup>(16)</sup> Un giudizio severo sulla tecnica legislativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga è espresso da D. MESITI, *La tutela previdenziale temporanea speciale dei lavoratori nell'emergenza Covid-19*, in A. PILEGGI (a cura di), *op. cit.*, pp. 115 ss., spec. p. 121.

<sup>(17)</sup> Si veda ancora C. CARCHIO, *Gli ammortizzatori sociali alla prova dell'emergenza Covid-19: un'ennesima conferma*, cit.

<sup>(18)</sup> Cfr. P. IERVOLINO, *Lo smart working al vaglio del Covid-19: un altro fallimento nel processo di privatizzazione del pubblico impiego*, in A. PILEGGI (a cura di), *op. cit.*, pp. 43 ss., spec. p. 48, quando afferma causticamente che «Il vero problema è che l'Italia è il Paese del giorno dopo, tenta di risolvere un problema solo quando si pone, senza cercare mai di anticiparne la soluzione».

<sup>(19)</sup> Cfr. l'accordo quadro per la Regione Lazio 24 marzo 2020, nel quale si afferma che gli effetti socio-economici della diffusione del Coronavirus riguardano innanzitutto la minore capacità delle imprese di poter continuare a produrre e a conservare la propria posizione sui mercati nazionali ed internazionali. La riduzione della produzione, in presenza di una elevata capacità produttiva delle imprese, ha un immediato effetto sulla produttività del sistema e sui redditi dei lavoratori, anche in presenza di un utilizzo degli ammortizzatori sociali.

<sup>(20)</sup> Si veda l'art. 15, comma 2, d.l. n. 9/2020.

<sup>(21)</sup> Sulla coincidenza del concetto di unità produttiva ex d.lgs. n. 148/2015 ai fini della decretazione emergenziale si veda FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *L'unità produttiva. Il parametro per i trattamenti di integrazione salariale*, approfondimento 8 aprile 2020. Con riferimento, però, alla Cigd per imprese plurilocalizzate si veda la circ. Inps 3 aprile 2020, n. 47, che riconduce in tale nozione anche i punti vendita, notoriamente unità operative (*infra*).

<sup>(22)</sup> Trattasi per la regione Lombardia dei Comuni di: a) Bertonico; b) Casalpusterlengo; c) Castelgerundo; d) Castiglione D'Adda; e) Codogno; f) Fombio; g) Maleo; h) San Fiorano; i) Somaglia; l) Terzano dei Passerini. Quanto alla regione Veneto, invece, viene incluso il solo Comune di Vo'. Con riferimento a quest'ultimo si veda l'art. 1, comma 1 (*sub* art. 15), dell'accordo quadro regionale sulla Cigd 10 marzo 2020, allegato alla d.G.R. Veneto 17 marzo 2020, n. 345, che sostanzialmente nulla aggiunge alla disciplina eteronoma.

<sup>(23)</sup> Per le prime istruzioni operative si veda la circ. Inps 12 marzo 2020, n. 38.

<sup>(24)</sup> Il limite massimo di spesa per questo specifico Asd viene fissato in 7,3 milioni di euro, da ripartire tra le Regioni interessate con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, limitando l'accesso a questo trattamento di sostegno al reddito ai soli dipendenti in forza all'azienda alla medesima data del 23 febbraio 2020, senza alcuna anzianità pregressa specifica. Al finanziamento degli oneri in questione si provvede mediante le risorse del Fondo sociale per occupazione e

Effettuata l'istruttoria delle domande, secondo l'ordine cronologico di arrivo, le regioni adottano il provvedimento di concessione poi inviato all'Inps unitamente alla lista dei beneficiari. All'Inps oltre al pagamento diretto della prestazione <sup>(25)</sup>, è affidato il consueto ruolo di monitoraggio della spesa onde non superare il limite previsto, con *feedback* sui risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle Regioni interessate, affinché l'eventuale raggiungimento anche in via prospettica di detto limite eviti l'emissione di altri provvedimenti concessori <sup>(26)</sup>.

## 2.2. La Cigd “regionale”

La Cigd “regionale” <sup>(27)</sup> rappresenta una sorta di “deroga alla deroga”, in quanto quella “comunale” costituisce ammortizzatore in deroga a quelli *standard*, mentre quella “regionale” si colloca «al di fuori dei casi di cui all'articolo 15», rappresentando (appunto) una sorta di eccezione all'eccezione <sup>(28)</sup>.

Essa ha un ambito di applicazione più ampio di quello previsto per i comuni di cui all'allegato 1 al d.P.C.M. 1° marzo 2020, pur se ne replica il modello <sup>(29)</sup>, operando per i datori di lavoro privati, compresi i datori di lavoro agricolo, ma non quelli domestici <sup>(30)</sup>, con unità produttive situate nella regione di riferimento, nonché quelli allocati altrove ma che impiegano lavoratori residenti o domiciliati nelle predette regioni, ai quali non si applichi il d.lgs. n. 148/2015 <sup>(31)</sup>.

L'esame degli accordi regionali quadro stipulati *ex* d.l. n. 9/2020 conferma in modo chiaro la valenza “residuale” di questo trattamento di sostegno al reddito.

Paradigmatico in tal senso è l'accordo per il Veneto del 10 marzo 2020, secondo cui i datori di lavoro privati esclusi dall'accesso alla Cigo e alla Cigs nonché all'assegno ordinario, *ex* art. 30, d.lgs. n. 148/2015, che possono accedere al solo assegno di solidarietà, *ex* art. 31, d.lgs. n. 148/2015, sono ammessi alla Cigd in alternativa al fondo di solidarietà, qualora la sospensione dell'attività ecceda il 60% delle ore teoriche lavorabili <sup>(32)</sup>. Inoltre, sono ammessi alla Cigd i datori di lavoro privati che hanno

---

formazione di cui all'art. 18, comma 1, lett. *a*, d.l. n. 185/2008, ancora una volta sacrificando le politiche attive a favore di quelle passive.

<sup>(25)</sup> In continuità con le previsioni in materia di Asd di cui all'art. 44, d.lgs. n. 148/2015, anche la Cigd Covid-19 viene erogata in modo diretto, richiamando sul punto la disciplina del comma 6-*ter* del citato art. 44, introdotto dall'art. 26-*quater*, d.l. n. 4/2019, prevedendosi in tal caso che il datore di lavoro invii all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto. Sull'art. 44, comma 6-*ter*, si veda la circ. Inps 22 agosto 2019, n. 120.

<sup>(26)</sup> Si veda l'art. 15, comma 4, d.l. n. 9/2020.

<sup>(27)</sup> L'intervento *ex* art. 17, d.l. n. 9/2020, riguarda le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna.

<sup>(28)</sup> Prime istruzioni operative sono state impartite con circ. Inps 12 marzo 2020, n. 38, § E.

<sup>(29)</sup> E. MASSI, *CIG in deroga per i datori di lavoro in Emilia-Romagna. A quali condizioni?*, in *Ipsos Quotidiano*, 10 marzo 2020.

<sup>(30)</sup> Si veda l'art. 17, comma 2, d.l. n. 9/2020.

<sup>(31)</sup> Di conseguenza, si realizza una sorta di alternatività tra il sistema di ammortizzatori *standard* e gli Asd Covid-19, come si evince dall'art. 2, comma 1, dell'accordo sulla Cigd 10 marzo 2020, allegato alla d.G.R. Veneto 17 marzo 2020, n. 345.

<sup>(32)</sup> Cfr. l'art. 2, comma 2, dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit., che condiziona l'ammissibilità alla insussistenza di modifiche normative successive all'accordo di allargamento del perimetro del Fis.

esaurito i periodi di Cigo, di Cigs e di assegno ordinario e quelli che, non disponendo di ulteriori ammortizzatori sociali, hanno avviato la procedura di Cigs, limitatamente al periodo che va dal 23 febbraio 2020 alla data di decorrenza del trattamento di Cigs<sup>(33)</sup>. Sono, altresì, ammessi i datori di lavoro privati che ricevono un provvedimento di reiezione per carenza di risorse della domanda di Cigo o di assegno ordinario Fis, presentata nei termini e motivata da accertato pregiudizio in conseguenza degli effetti economici negativi determinati dall'emergenza sanitaria in corso e dalle ordinanze emanate dal Ministero della Salute d'intesa con le Regioni nell'ambito dei provvedimenti assunti con il d.l. n. 6/2020<sup>(34)</sup>.

Infine, possono accedere alla Cigd anche i lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati che dispongono ancora di ammortizzatori ordinari, ma che non sono in possesso dei requisiti soggettivi di accesso agli stessi (ad esempio lavoratori con una anzianità aziendale inferiore a 90 giorni di effettivo lavoro)<sup>(35)</sup>.

Per esigenze di contenimento della spesa pubblica alcuni accordi regionali quadro hanno condizionato l'accesso alla Cigd alla preventiva utilizzazione dei permessi individuali retribuiti e delle ferie 2019 non ancora godute, richiamando l'analoga previsione contenuta nell'art. 1, comma 1, lett. e, d.P.C.M. 8 marzo 2020<sup>(36)</sup>.

La Cigd "regionale" è stata utilizzata in alcuni casi e limitatamente al periodo di applicazione del d.l. n. 9/2020, anche dai datori di lavoro iscritti al Fis che occupavano fino a 15 dipendenti, non in grado di attingere alle prestazioni di cui all'art. 13, d.l. n. 9/2020<sup>(37)</sup>, suscitando alcuni dubbi sull'ammissibilità della domanda di Cigd "regionale", successivamente sciolti in modo positivo dall'Inps<sup>(38)</sup>.

In termini causali, il riconoscimento dell'integrazione è accordato solo per i casi di accertato pregiudizio, in conseguenza delle ordinanze emanate dal Ministero della salute, d'intesa con le Regioni, nell'ambito dei provvedimenti assunti con il d.l. n. 6/2020 e previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (senza alcuna specificazione del livello territoriale per la misurazione della rappresentatività), accordo superfluo nel caso di Cigd "comunale".

---

<sup>(33)</sup> Si veda l'art. 2, comma 4, dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit.

<sup>(34)</sup> Si veda l'art. 2, comma 5, dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit.

<sup>(35)</sup> Cfr. l'art. 2, comma 6, dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit.

<sup>(36)</sup> In tal senso si veda l'art. 1, comma 1, dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit., che di fatto evoca sul punto l'art. 2, comma 8, d.l. 1° agosto 2014, n. 83473, che consente la fruizione degli ammortizzatori sociali in deroga solo se l'impresa ha «previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue». Sulla legittimità del potere del datore di lavoro di imporre unilateralmente ai lavoratori le ferie prima di accedere agli ammortizzatori sociali si veda M. FAIOLI, *COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, cit., spec. pp. 176 ss., secondo il quale il ristoro psico-fisico che deriva dalle ferie non coincide necessariamente con un periodo di forzata permanenza nel proprio domicilio, ma nel caso della Cigd non è il datore in modo unilaterale a porre in ferie i dipendenti, atteso che il preventivo smaltimento di quelle residue diventa condizione di accesso alla Cigd medesima.

<sup>(37)</sup> Si veda l'art. 2, comma 3, dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit.; ancor prima si veda l'accordo quadro sulla Cigd 6 marzo 2020 della Regione Emilia-Romagna.

<sup>(38)</sup> Si veda il mess. Inps 2 aprile 2020, n. 1478, che ha condiviso la valutazione positiva delle domande da parte delle Regioni interessate, evidenziando che i datori di lavoro in questione potranno ora accedere alle prestazioni garantite dal Fis, ex art. 19, d.l. n. 18/2020, sebbene esclusivamente per periodi che non risultano già coperti dalla prestazione autorizzata dalla Regione.

Il sostegno al reddito è erogabile per la durata della sospensione e comunque per un periodo massimo di un mese, a valere sulle risorse assegnate e non utilizzate di cui all'art. 44, comma 6-*bis*, d.lgs. n. 148/2015, in alternativa alle azioni di politica attiva del lavoro ivi previste, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti in forza alla medesima data <sup>(39)</sup>, compresi quelli in somministrazione <sup>(40)</sup>.

In sostanza, al pari della Cigd “comunale”, anche quella “regionale” sottrae risorse destinate originariamente alle politiche attive, per ridurre i rischi di povertà <sup>(41)</sup>.

Viene assicurata ai lavoratori la contribuzione figurativa, nonché i relativi oneri accessori, mentre per i lavoratori del settore agricolo il periodo di sospensione dell'attività con erogazione della Cigd viene sterilizzato ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

La competenza è delle Regioni interessate <sup>(42)</sup>, che previa istruttoria delle domande secondo l'ordine cronologico di presentazione, ammettono all'ammortizzatore con decreto, contenente la lista nominativa dei beneficiari, da trasmettere all'Inps, che provvede all'erogazione delle prestazioni, previa verifica della capienza di spesa. A quest'ultimo riguardo l'Istituto provvede al monitoraggio delle risorse riferendo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni interessate, affinché queste ultime non emettano altri provvedimenti concessori nel caso in cui sia raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa.

Al pari della Cigd “comunale” anche per quella regionale opera esclusivamente la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps.

---

<sup>(39)</sup> Ai sensi dell'art. 3 dell'accordo quadro sulla Cigd 10 marzo 2020, cit., possono beneficiare dell'integrazione salariale in deroga tutti i lavoratori (indipendentemente dall'anzianità di effettivo lavoro maturata presso le aziende richiedenti il trattamento) dipendenti alla data del 23 febbraio 2020, anche a tempo determinato, dai datori di lavoro ammessi al beneficio. In particolare, possono fruire della Cigd: operai; impiegati; quadri; apprendisti; soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato; lavoratori somministrati quando i dipendenti dell'utilizzatore siano sospesi e collocati in Cig; lavoratori a domicilio monocommessa; lavoratori intermittenti nei limiti delle giornate di lavoro concretamente effettuate secondo la media dei tre mesi precedenti; lavoratori agricoli nei limiti delle giornate di lavoro svolte nel medesimo periodo dell'anno precedente ovvero, se l'attività è iniziata in seguito, con riferimento alle giornate medie lavorate nei tre mesi precedenti.

<sup>(40)</sup> Sul punto si veda l'accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza Covid-19, siglato il 6 marzo 2020 tra Assolavoro e Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp Uil, che disciplina il Trattamento di Integrazione Salariale (c.d. Tis “in deroga”), attivabile dall'Agenzia nei casi in cui l'utilizzatore, con riferimento alle unità produttive ubicate nelle c.d. “zone gialle” e “zone rosse”, non attivi un ammortizzatore sociale, documentando e motivando la difficoltà all'accesso che ha determinato tale scelta, ovvero se il lavoratore somministrato sia impossibilitato a prestare la propria attività in quanto domiciliato o residente nei comuni inclusi nelle medesime “zone” come di volta in volta individuate dalla normativa emergenziale nazionale o regionale.

<sup>(41)</sup> Sull'importanza delle risorse destinate alle politiche attive si veda B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in <http://csdle.lex.unict.it/>, 20 maggio 2020, spec. p. 70, secondo i quali «Servono più risorse per i capitoli storicamente deficitari dell'educazione e della formazione, delle misure per l'occupazione e per l'attivazione delle persone, delle politiche giovanili e per la famiglia, infine per la prevenzione e per la tutela della salute. Dare seguito a queste priorità costringerà a porre l'esigenza del ridimensionamento della spesa pensionistica».

<sup>(42)</sup> Si veda l'art. 1, comma 5, d.i. 19 giugno 2020, n. 9, che indica la Regione competente per territorio come soggetto destinatario delle istanze fino al completamento di quattro ulteriori settimane rispetto alle nove *standard*, successivamente alle quali l'istanza va presentata all'Inps.

### 3. Gli Asd “Covid-19” dal decreto “cura Italia” (d.l. n. 18/2020) al decreto “ristori 4” (d.l. n. 157/2020)

Il passaggio dalla fase epidemica a quella pandemica, avvenuto con la dichiarazione ufficiale dell’Organizzazione Mondiale della Sanità dell’11 marzo 2020, ha comportato il ricorso a misure e strumenti assolutamente inediti ed eccezionali, capaci di modificare stili di vita, abitudini e certezze quotidiane <sup>(43)</sup>.

Gli Asd “Covid-19” a loro volta subiscono una sorta di *upgrade*, contribuendo all’edificazione di un «articolato sistema universale di integrazione del reddito per tutti i lavoratori, a prescindere dalle dimensioni del datore di lavoro» <sup>(44)</sup>, con una espansione della loro applicazione dalle zone rosse e gialle (“comunale” *vs.* “regionale”) all’intero territorio italiano, definito “zona protetta” dal Presidente del Consiglio in carica.

La necessità di strumenti di ampio respiro, in grado di assicurare una idonea risposta a livello nazionale, viene affrontata con un pacchetto di trattamenti di sostegno al reddito *ad hoc*, varati con il decreto “cura Italia”, con una estensione degli ammortizzatori sociali “speciali” a tutto il territorio nazionale, in assenza, però, di una disciplina di raccordo con quelli introdotti poco prima dal d.l. n. 9/2020 limitatamente ad alcune aree territoriali <sup>(45)</sup>.

Si allude agli strumenti di sostegno al reddito disciplinati dagli artt. 19 ss., d.l. n. 18/2020, sulla cui trama normativa è stata (ma a ben guardare è tuttora) incessante l’attività “sartoriale” dell’Esecutivo, come dimostrano i numerosi interventi correttivi introdotti non solo in fase di conversione in legge del d.l. n. 18/2020, ma anche con i successivi d.l. n. 34/2020, c.d. “rilancio Italia” <sup>(46)</sup>, e n. 52/2020, il cui art. 1, contiene norme speciali in materia di Asd Covid, trasfuse successivamente negli 70 e 70-*bis*, d.l. n. 34/2020, ad opera dell’art. 1, comma 1, l. n. 77/2020, in occasione della conversione del decreto rilancio Italia, facendosi salvi comunque gli effetti prodotti dal citato art. 1, comma 1, d.l. n. 52/2020.

Il periodo estivo ha visto una sostanziale stabilizzazione della curva dei contagi che ha consentito una graduale ripresa della socializzazione e di conseguenza dell’economia, ovviamente con l’adozione di protocolli di sicurezza specifici, ma “lasciando al palo” le attività caratterizzate da un ontologico contatto fisico, si pensi alle discoteche e alle sale da ballo, tanto *indoor*, quanto *outdoor* <sup>(47)</sup>.

---

<sup>(43)</sup> Cfr. L. FASSINA, T. SCACCHETTI, *Presentazione* di O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *op. cit.*, pp. 9 ss.

<sup>(44)</sup> Sull’universalizzazione delle tutele “causa Covid-19” si veda C. CARCHIO, *Gli ammortizzatori sociali alla prova dell’emergenza Covid-19: un’ennesima conferma*, cit., p. 455; nonché G. BOCCHIERI, *Cig d’emergenza arriva la proroga in due tranche*, in *Norme & Tributi – Focus*, 23 maggio 2020, spec. p. 2.

<sup>(45)</sup> Questa criticità è stata evidenziata e risolta dall’accordo quadro della Regione Veneto 20 marzo 2020, quanto meno per questa Regione e poi affrontata dalla decretazione d’urgenza successiva allo stesso d.l. n. 18/2020.

<sup>(46)</sup> Per una carrellata delle modifiche introdotte dal d.l. n. 34/2020 all’apparato degli ammortizzatori sociali Covid-19 di cui al d.l. n. 18/2020, si veda E. MASSI, *Nuova Cassa integrazione Covid-19: domanda e pagamento con iter accelerato*, in *Ipsos Quotidiano*, 25 maggio 2020.

<sup>(47)</sup> Cfr. ord. Min. salute 16 agosto 2020.

Si sono, però, constatati ancora segni di “affaticamento” del sistema imprese, per difficoltà di vario tipo, quali la scarsità della domanda, la maggiore propensione contingente al risparmio rispetto alla spesa, la presenza di provvedimenti specifici che ostacolano o limitano la ripresa dell’attività, le difficoltà di approvvigionamento dall’estero, la carenza di commesse da parte di Paesi stranieri a loro volta sottoposti a parziale *lockdown* e quindi impossibilitati a lavorare i sottoprodotti provenienti dalle aziende italiane <sup>(48)</sup>.

Questa situazione ha indotto il Governo a varare il d.l. n. 104/2020, ennesimo imponente provvedimento d’urgenza <sup>(49)</sup>, il cui Capo I contiene ben 26 articoli (sebbene prima della conversione in legge) riservati (*lato sensu*) al lavoro, con numerose disposizioni destinate agli ammortizzatori sociali.

Rispetto ai precedenti provvedimenti il c.d. decreto agosto non si limita ad aggiornare l’apparato degli Asd Covid-19, ma ne introduce nuovi, apportando alcune significative novità, tra le quali si segnalano la c.d. *inpsizzazione* del procedimento di concessione della Cigd, la neutralizzazione della Cigd richiesta ed autorizzata per i periodi fino al 12 luglio 2020, l’introduzione di un contributo addizionale nel caso di fruizione prolungata del trattamento di integrazione in deroga (per tali novità si veda *infra*).

Con l’arrivo della seconda ondata pandemica le misure di sostegno al reddito già varate sono apparse insufficienti; ed infatti il Governo ha emanato, in un primo momento, il d.P.C.M. 24 ottobre 2020, recante ulteriori restrizioni all’esercizio di talune attività economiche al fine di contenere la diffusione del Covid-19, supportate con il d.l. n. 137/2020, denominato “decreto ristori 1”, provvedimenti (in)seguiti a ruota dal d.P.C.M. 3 novembre 2020 (addivenendosi di fatto ad una sorta di *lockdown* a macchia di leopardo, in ragione della individuazione di tre aree (gialla, arancione e rossa) corrispondenti a tre differenti livelli di criticità, riconducibili a specifici coefficienti di rischio determinati su base oggettiva), e dai d.l. n. 149/2020 (“ristori 2”), n. 154/2020 (“ristori 3”) e n. 157/2020 (“ristori 4”), tutti trasfusi nel d.l. n. 137/2020 in occasione della conversione di quest’ultimo in l. 18 dicembre 2020, n. 176.

Nonostante l’ipertrofia normativa, l’impianto di fondo resta quello tratteggiato dal d.l. n. 18/2020, variamente ritoccato dalla decretazione successiva, con un profilo innovativo contenuto nel d.l. n. 137/2020, e cioè l’esplicito condizionamento dell’efficacia delle disposizioni relative (anche) a tutti i trattamenti di sostegno al reddito Covid-19, all’autorizzazione della Commissione europea, *ex art.* 108, § 3, TFUE.

In sostanza, a partire dal decreto ristori 1 i trattamenti di sostegno al reddito sono attratti al regime degli aiuti di Stato soggetti a notifica, senza beneficiare della procedura accelerata prevista dalla Comunicazione della Commissione europea recante un *Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del Covid-19*, con il rischio di inibire l’erogazione tempestiva degli ammortizzatori sociali se dovesse essere applicato alla lettera il citato art. 108, visto che «Lo Stato membro interessato non può dare esecuzione alle misure progettate prima che tale procedura abbia condotto a una decisione finale».

---

<sup>(48)</sup> Sulle ipotesi di stima, calcolate sulla base delle ore autorizzate fino al 31 luglio 2020 si rinvia alla relazione tecnica di accompagnamento al d.l. n. 104/2020.

<sup>(49)</sup> Il provvedimento nella sua stesura originaria consta di 115 articoli, ai quali se ne aggiungono numerosi altri, introdotti in occasione della sua conversione, avvenuta con la l. n. 126/2020.

Anche per i provvedimenti emergenziali finora richiamati l'analisi viene circoscritta ai trattamenti in deroga (art. 22, d.l. n. 18/2020, ed ovviamente alcune disposizioni accessorie a quest'ultimo), rinviando agli altri contributi in questo volume per gli strumenti ordinari e straordinari (ma non dichiaratamente in deroga), sebbene specializzati da una sorta di "torsione Covid-19" <sup>(50)</sup>.

Nell'art. 22 sono previste diverse ipotesi di Cigd così riassumibili:

1. al comma 1, la c.d. Cigd "nazionale";
2. al comma 5, la c.d. Asd "Patb", a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige;
3. ai commi 8-bis e 8-ter, la c.d. Cigd "comunale", ricalcando perfettamente la disciplina ed il finanziamento di cui all'art. 15, d.l. n. 9/2020;
4. ai commi 8-quater e 8-quinquies, la c.d. Cigd "regionale", anche in questo caso riproponendo la disciplina ed il finanziamento di cui all'art. 17, d.l. n. 9/2020.

Con riferimento agli Asd di cui ai punti 3 e 4 è sufficiente rinviare a quanto già detto in relazione al d.l. n. 9/2020 (si veda *supra*, § 2), considerata la perfetta sovrapposibilità delle due discipline.

Ai provvedimenti successivi al d.l. n. 18/2020 sono riconducibili fattispecie ulteriori, come la c.d. Cigd "Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare" (su cui si veda *infra* ed a sua volta riconducibile alla richiamata Cigd regionale, per la quale si veda *supra*) e le indennità pari al trattamento di mobilità (*infra*).

#### 4. La c.d. Cigd "nazionale"

La c.d. Cigd "nazionale", disciplinata dall'art. 22, d.l. n. 18/2020 <sup>(51)</sup>, è l'estensione a tutto il territorio nazionale di quella introdotta dal d.l. n. 9/2020 <sup>(52)</sup>, ma con alcune rilevanti differenze, anche in ragione delle diversificate regolamentazioni adottate con i vari accordi quadro regionali <sup>(53)</sup>.

---

<sup>(50)</sup> Si pensi esemplificativamente al comma 3-bis, dell'art. 19, d.l. n. 18/2020, aggiunto dall'art. 68, comma 1, lett. e, d.l. n. 34/2020, inerente al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (Cisoa), richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, dichiaratamente in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, ex art. 8, l. n. 457/1972, da non considerare propriamente Asd, visto che l'ultimo capoverso della medesima disposizione espressamente prevede che «Per i lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli, può essere presentata domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'articolo 22».

<sup>(51)</sup> Su cui si vedano le circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47, e 15 luglio 2020, n. 86.

<sup>(52)</sup> Cfr. E. MASSI, *Il sostegno al reddito*, in *DPL*, 2020, n. 12, pp. 747 ss., spec. p. 750; E. MASSI, *Chiariamenti amministrativi sulle integrazioni salariali Covid-19*, ivi, n. 15, pp. 935 ss., spec. p. 942.

<sup>(53)</sup> FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *Covid-19. Perché la cassa integrazione non sarà pagata entro il 15 aprile*, approfondimento 30 marzo 2020, cui si rinvia anche per un'analisi comparativa del contenuto degli accordi siglati relativamente al tipo di procedura prevista per datori di lavoro sia con più di 5 dipendenti, sia con organico inferiore, nonché con riferimento ai profili procedurali in caso di mancato accordo. Parla di quadro complessivo «a macchia di leopardo» E. MASSI, *CIG in deroga: semplificazioni per i datori di lavoro. Con qualche limite*, in *Ipsa Quotidiano*, 6 aprile 2020, mentre M. FAIOLI, *COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, cit., spec. p. 179, evidenzia la creazione di un sistema a velocità diverse. Per una analisi dei vari accordi regionali e per una valutazione complessiva del ruolo delle Regioni si veda G. FIACCAVENTO, *Integrazioni salariali speciali: un primo tentativo di*

Al pari degli altri ammortizzatori sociali Covid-19, anche la Cigd ha risentito dell'andamento compulsivo della legislazione, per cui alla disciplina contenuta nel decreto cura Italia ha fatto seguito quella del d.l. n. 104/2020, c.d. decreto agosto, il cui art. 1 ha in parte modificato il precedente assetto normativo, come si evince peraltro dalla rubrica della disposizione, che espressamente parla di «Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga».

#### 4.1. Il campo di applicazione *a latere datoris*

In primo luogo, rispetto alla Cigd Covid-19 disciplinata dai provvedimenti precedenti al d.l. n. 18/2002, risulta più ampio il *campo di applicazione a latere datoris* in quanto, ferma restando l'esclusione dei datori di lavoro domestico<sup>(54)</sup>, la deroga opera per quelli del settore privato, inclusi gli agricoli<sup>(55)</sup>, per il settore della pesca e per il “terzo settore”, comprendendo gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovi applicazione la Cig<sup>(56)</sup>, mentre per i datori dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche, si prevede anche una durata suppletiva<sup>(57)</sup>.

La valenza generalizzata, e sussidiaria<sup>(58)</sup> rispetto agli ammortizzatori *standard*, emerge dagli accordi quadro regionali<sup>(59)</sup> che consentono l'accesso alla Cigd a tutti i datori di

*universalizzazione delle tutele*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *op. cit.*, pp. 129 ss., spec. pp. 136 ss.

<sup>(54)</sup> Si veda l'art. 22, comma 2, d.l. n. 18/2020. Per una critica alla originaria esclusione dei lavoratori domestici, si veda M. MISCIONE, *Il Diritto del lavoro ai tempi orribili del coronavirus*, in *LG*, 2020, pp. 321 ss., spec. pp. 326 ss.

<sup>(55)</sup> Sul punto l'art. 19, comma 3-*bis*, d.l. n. 18/2020, prevede che «Per i lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli, può essere presentata domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'articolo 22».

<sup>(56)</sup> Di conseguenza, i datori di lavoro che hanno diritto di accedere alle prestazioni ordinarie (Cigo e assegno ordinario garantito dal Fis o dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40, d.lgs. n. 148/2015) dovranno richiedere la prestazione con causale “Covid-19 nazionale” alla propria gestione di appartenenza e non potranno accedere alle prestazioni in deroga, come precisato dalla circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47, § F. Quest'ultima, poi, aggiunge che alla Cigd potranno, invece, accedere le aziende che, avendo diritto solo alla Cigs, non possono richiedere un ammortizzatore ordinario con causale “Covid-19 nazionale” (si pensi esemplificativamente alle aziende del commercio e alle agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti, per le quali dubbi applicativi sulla Cigd erano stati sollevati da G. PIGLIALARMÌ, S. SPATTINI, [Emergenza COVID-19: incertezze sull'applicazione della Cassa in deroga alle imprese commerciali con più di 50 dipendenti](#), in [Boll. ADAPT](#), 2020, n. 13).

<sup>(57)</sup> L'art. 22, comma 1, d.l. n. 18/2020, prevede che per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, l'eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento Cigd per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'art. 22-*ter*, possa essere usufruito anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

<sup>(58)</sup> Sul principio di sussidiarietà che caratterizza gli ammortizzatori sociali in deroga si veda l'accordo quadro per la Provincia di Bolzano 31 marzo 2020; in dottrina si veda C. CARCHIO, *Gli ammortizzatori sociali alla prova dell'emergenza Covid-19: un'ennesima conferma*, cit., spec. p. 459.

<sup>(59)</sup> Cfr. gli accordi quadro regionali tempestivamente stipulati tra il 18 marzo e il 2 aprile 2020: Toscana 18 marzo 2020, Campania 19 marzo 2020, Emilia Romagna 20 marzo 2020, Marche 20 marzo

lavoro privati per i quali non trovano applicazione le tutele previste dal d.lgs. n. 148/2015 e dal d.l. n. 18/2020 <sup>(60)</sup>, non rilevando se l'azienda (specie se artigiana) sia in regola con il versamento della contribuzione al Fondo di riferimento <sup>(61)</sup> e ferme restando le peculiarità di ogni singolo accordo regionale <sup>(62)</sup>, specie di quelli relativi alle regioni caratterizzate da una maggiore esposizione al fenomeno Covid-19, con condizioni applicative tarate sugli effetti della crisi sull'apparato produttivo locale <sup>(63)</sup>. Non riguarda il campo di applicazione, bensì il profilo della durata della Cigd (su cui si veda *infra*), l'analisi della disciplina dei periodi di trattamento ulteriori rispetto a quelli interamente autorizzati, previsti in tutta la decretazione emergenziale, a loro volta interessati sovente dalla previsione di contribuzione addizionale determinata sulla base del raffronto di fatturato tra periodi temporali omogenei <sup>(64)</sup>.

---

2020, Puglia 20 marzo 2020, Veneto 20 marzo 2020, Calabria 23 marzo 2020, Lombardia 23 marzo 2020, Umbria 23 marzo 2020, Lazio 24 marzo 2020, Sicilia 25 marzo 2020, FVG 25 marzo 2020, Piemonte 26 marzo 2020, Sardegna 26 marzo 2020, Valle d'Aosta 27 marzo 2020, Abruzzo 30 marzo 2020, Molise 30 marzo 2020, Basilicata 31 marzo 2020, Provincia Autonoma di Bolzano 31 marzo 2020, Provincia Autonoma di Trento 2 aprile 2020; dell'accordo Liguria del marzo 2020 non è stato possibile reperire il giorno di sottoscrizione in quanto il testo pubblicato è privo di data.

<sup>(60)</sup> Si vedano gli artt. 2, comma 1, accordo Regione Veneto 20 marzo 2020, 2, accordo Regione Puglia 20 marzo 2020, 2, accordo Regione Lombardia 20 marzo 2020, e 1, accordo Regione Liguria del marzo 2020. Sul tema si veda G. PIGLIALARMI, S. SPATTINI, *op. cit.*

<sup>(61)</sup> Così circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47, punto d.1.1. *Contra* Part. 5 dell'accordo quadro Regione Lazio 24 marzo 2020, che vieta l'accesso alla Cigd ai datori di lavoro inadempienti in relazione all'obbligazione contributiva dovuta al Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigiano (da ora Fsba), secondo M. FAIOLI, *COVID-19 e istituti speciali di sostegno al reddito*, cit., quale «proiezione diretta dell'applicazione dell'art. 2116 c.c. effettuata dai fondi bilaterali alternativi nell'ambito della propria (limitata) autonomia gestionale [...]. Si tratta di una regola, definita a livello regionale, rispettosa dell'autonomia gestionale di cui godono i fondi bilaterali alternativi, i quali sono fondi esonerativi, autorizzati e vigilati dal Ministero del lavoro. Tutto ciò ha un portato pratico: il datore di lavoro non potrà accedere né alla CIGD, data l'indicazione degli accordi-quadro, né al sistema FSBA, almeno sino a quando non regolarizzi la relativa posizione contributiva».

<sup>(62)</sup> Auspicano che sia raggiunta una regolamentazione il più possibile omogenea e organica, anche sul piano procedurale, in materia di Cigd M. ARLATI, L. BARBIERI, *op. cit.*, spec. p. 802.

<sup>(63)</sup> Cfr. il punto 2.2. dell'accordo Regione Veneto 20 marzo 2020, che prevede l'accesso alla Cigd in favore dei datori di lavoro artigiani non edili nel caso di esaurimento del trattamento di cui al FSBA, nonché dei datori di lavoro del settore privato che, non disponendo di ulteriori ammortizzatori sociali, hanno avviato la procedura di Cigs, limitatamente al periodo che va dal 23 febbraio 2020 alla data di decorrenza del trattamento di Cigs, ed anche dei datori di lavoro sempre del settore privato che hanno presentato domande di ammortizzatori ordinari ai sensi degli artt. 19, 20 e 21, d.l. n. 18/2020, respinte dall'Inps per carenza di risorse. Inoltre, possono accedere alla Cigd anche i datori di lavoro del settore privato che sono subentrati a seguito di un cambio di appalto successivo al 23 febbraio 2020, per i lavoratori per i quali è avvenuto il subentro. Infine, possono accedere alla Cigd anche i datori di lavoro del settore terziario sopra i 50 dipendenti (art. 20, comma 2, d.lgs. n. 148/2015) che non possono attivare la Cigs per la causale crisi aziendale dovuta all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 1, lett. *b, c e d*, d.lgs. n. 148/2015, in attesa di ulteriori chiarimenti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Condizioni analoghe di accesso sono previste anche dall'accordo quadro Regione Lombardia, che si preoccupa di coordinare i propri interventi in deroga con quelli previsti dagli accordi siglati in Emilia Romagna e Veneto (cfr. l'art. 2).

<sup>(64)</sup> Si vedano gli artt. 1, commi 1-3, d.l. n. 104/2020, e 12, commi 1-3, d.l. n. 137/2020.

#### 4.2. Il campo di applicazione *a latere praestatoris*

Quanto al *campo di applicazione a latere praestatoris*, l'art. 22, comma 3, d.l. n. 18/2020, lo circoscrive ai dipendenti <sup>(65)</sup> in forza alla data del 23 febbraio 2020, con pari decorrenza (quindi con efficacia retroattiva); il termine è stato poi esteso al 25 marzo 2020, per non penalizzare i lavoratori assunti a ridosso della dichiarazione ufficiale della pandemia <sup>(66)</sup>. Alla tutela dei lavoratori *a tempo determinato* in servizio a tale data hanno provveduto gli accordi quadro regionali, ammettendoli all'integrazione salariale, entro il limite dello spirare del termine <sup>(67)</sup>, non operante nelle ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto <sup>(68)</sup> e di trasformazione a tempo indeterminato <sup>(69)</sup>.

Sempre gli accordi quadro ammettono alla Cigd anche i *lavoratori intermittenti* nei limiti delle giornate lavorative mediamente effettuate negli ultimi 12 mesi <sup>(70)</sup>. Infine, con riferimento agli operai agricoli a tempo determinato (c.d. *Otd*), il trattamento è concesso sulla base delle giornate lavorabili, ma non lavorate nel periodo di Cigd richiesto <sup>(71)</sup>.

Una importante novità, infine, è contenuta nell'art. 13, d.l. n. 157/2020 (attuale art. 12-ter, d.l. n. 137/2020), che riconosce i trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1, d.l. n. 104/2020 (quindi anche la Cigd) in favore dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del d.l. 9 novembre 2020, n. 149 (e quindi in pari data), evitando di penalizzare i nuovi (pochi) occupati, assunti magari durante l'estate nella speranza di una ripresa economica significativa.

---

<sup>(65)</sup> La circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47, specifica che questa prestazione di sostegno al reddito si applica esclusivamente in favore dei 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 alla data indicata dal d.l. n. 18/2020, ivi compresi quelli intermittenti, a tal fine richiamando la circ. Inps n. 41/2006; si veda anche la circ. Inps 15 luglio 2020, n. 86, spec. § 5, e le riflessioni a margine di essa di E. MASSI, *Cassa integrazione in deroga Covid-19: ancora caos per le aziende*, in *Ipsos Quotidiano*, 27 luglio 2020.

<sup>(66)</sup> Si veda l'art. 22, comma 3, d.l. n. 18/2020, come modificato in sede di conversione dall'art. 1, comma 1, l. n. 27/2020, e successivamente dall'art. 70, comma 1, lett. b, d.l. n. 34/2020.

<sup>(67)</sup> Si vedano gli accordi quadro regionali Campania 19 marzo 2020, punto 4; Emilia Romagna 20 marzo 2020, punto 3; Calabria 23 marzo 2020; Umbria 23 marzo 2020; Lazio 24 marzo 2020.

<sup>(68)</sup> Così l'accordo quadro Regione Puglia 20 marzo 2020.

<sup>(69)</sup> Si veda l'accordo quadro Regione Valle d'Aosta 27 marzo 2020.

<sup>(70)</sup> Si vedano gli accordi quadro regionali Veneto 20 marzo 2020 (e le allegate linee guida); Puglia 20 marzo 2020 e Lombardia 23 marzo 2020. Gli accordi quadro regionali Veneto 23 marzo 2020, Valle d'Aosta 27 marzo 2020, Molise 30 marzo 2020 e Basilicata 31 marzo 2020 riducono a tre mesi il periodo al quale rapportare la media di riferimento, mentre l'art. 3 dell'accordo quadro Lazio 24 marzo 2020 prevede che «I lavoratori intermittenti accedono nei limiti delle giornate di lavoro concretamente effettuate come emergenti secondo la media dei tre mesi precedenti e nel limite massimo dei 12 mesi precedenti». Analogamente l'accordo quadro Regione Piemonte 26 marzo 2020.

<sup>(71)</sup> Accordo quadro Regione Veneto 20 marzo 2020.

### 4.3. Il previo accordo sindacale, ovvero la gestione regionale nella prima fase emergenziale

Per la consultazione sindacale l'art. 22, comma 1, d.l. n. 18/2020, prevede che «Le Regioni e le Province autonome [...] possono riconoscere [...] previo accordo [...] con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga», escludendo la necessità dell'accordo «per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti»<sup>(72)</sup>.

Quindi, la prima regolamentazione dell'intervento Cigd è rimessa agli accordi quadro regionali<sup>(73)</sup>, nonostante esso sia finanziato con risorse statali e non regionali<sup>(74)</sup>, ovviamente nel rispetto delle fonti eteronome di riferimento<sup>(75)</sup>. Scontata appare la legittimazione alla negoziazione degli accordi in capo alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale dei lavoratori e dei datori, ad onta dell'infelice espressione “*per i datori di lavoro*”<sup>(76)</sup>.

---

(72) Con tale previsione si vuole, presumibilmente, evitare appesantimenti procedurali legati sia alle ridotte dimensioni aziendali, sia alla polverizzazione imprenditoriale che caratterizza la nostra economia. Per contro, l'inciso finale della disposizione (introdotto in occasione della conversione del d.l. n. 18/2020 dalla l. n. 27/2020, ma poi soppresso dall'art. 70, comma 1, lett. a, d.l. n. 34/2020) rendeva superfluo l'accordo per i datori di lavoro che avevano chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

(73) Sul punto si veda l'art. 6 dell'accordo quadro Regione Puglia che prevede l'accesso alla Cigd previa intesa con le Rsa/Rsu ove presenti, e in mancanza con le OO.SS. dei lavoratori territoriali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La disposizione si segnala anche per la qualità della tecnica normativa, ivi indicandosi in modo chiaro non solo la procedura da osservare, ma anche il contenuto del verbale di accordo per la sua validità; analoga qualità si segnala con riferimento all'art. 7 dell'accordo Regione Lombardia 23 marzo 2020. Cfr. altresì l'art. 5 dell'accordo Regione Veneto 20 marzo 2020, che prevede una procedura semplificata con informativa, anche per il tramite degli enti bilaterali, alle OO.SS. che attivano la procedura sindacale da esperire entro il termine di 3 giorni lavorativi; in mancanza di accordo il datore di lavoro può presentare l'istanza di Cigd, allegando l'evidenza dell'informativa data alle OO.SS., fatta salva l'entrata in vigore di norme semplificatrici che trovano immediata applicazione dall'entrata in vigore delle stesse. Sul ruolo delle regioni si veda G. FIACCAVENTO, *op. cit.*, spec. p. 134; C. DE MARCO, *op. cit.*, spec. pp. 144 ss.; M. MARRUCCI, *Ammortizzatori sociali da Covid 19, misure per tutto il territorio nazionale*, in *GLaw*, 2020, n. 14, pp. 10 ss., spec. p. 14, che qualifica «le Regioni e le Province autonome quali soggetti attuatori della provvidenza unitamente all'INPS».

(74) Cfr. C. DE MARCO, *op. cit.*, spec. p. 142, secondo la quale «Il Governo ha mantenuto l'impianto cogestionale con le Regioni, attribuendo ad esse la concessione del trattamento di concerto con le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonostante sia venuto meno la compartecipazione dell'ente locale al finanziamento della misura come avveniva in passato».

(75) Cfr. D. MESITI, *op. cit.*, spec. pp. 122 ss.

(76) Sull'irragionevolezza della previsione cfr. FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *Cassa integrazione. Perché l'accordo non è obbligatorio*, approfondimento 6 aprile 2020, secondo cui «La formulazione è obiettivamente infelice, e certamente inappropriata, perché: a) fa riferimento esclusivo alle organizzazioni dei datori di lavoro (riferendovisi tuttavia come “sindacali”); b) induce a supporre, per la lapidarietà della formulazione, che il legislatore abbia potuto intendere obbligatorio proprio l'accordo, non già soltanto il percorso per il suo esperimento. Entrambi i rilievi paiono non potersi che ascrivere ad involontari refusi, per l'oggettiva impossibilità di assegnare loro il significato che appare emergere dall'incerto dato testuale». Di testo «pasticciato» parla, invece, D. MESITI, *op. cit.*, spec. p. 121.

Il coinvolgimento sindacale determina una frattura procedurale nella gestione degli Asd Covid-19, come si evince anche dal comma 6 dell'art. 22, d.l. n. 18/2020, che in un complesso gioco di rinvii “a scatole cinesi” sterilizza l'efficacia delle disposizioni previste dall'art. 19, comma 2, primo periodo, d.l. n. 18/2020 (relative alla Cigo speciale Covid-19), per il trattamento di cui all'art. 22, comma 1 (e cioè la Cigd “nazionale”). In sostanza, per la concessione della Cigd, non solo non sono state previste deroghe agli obblighi di informazione e consultazione, ma è persino richiesto l'accordo sindacale <sup>(77)</sup>.

Il coinvolgimento delle regioni a livello procedurale non è limitato alla sola fase sindacale, segnalandosi sul punto la perfetta sovrapposibilità della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, d.l. n. 9/2020 (*supra*), relativa alla Cigd “regionale”, a quella *sub* art. 22, comma 4, d.l. n. 18/2020, per la Cigd “nazionale” Covid-19 <sup>(78)</sup>. Differisce la disciplina dell'erogazione della Cigd per le imprese plurilocalizzate <sup>(79)</sup>, per le quali l'Inps ha cercato di semplificare la c.d. doppia procedura <sup>(80)</sup> con un flusso di gestione *ad hoc* per la presentazione di domande di trattamento Cigd per aziende con numero elevato di unità produttive <sup>(81)</sup>.

---

<sup>(77)</sup> Cfr. C. CARCHIO, *Gli ammortizzatori sociali alla prova dell'emergenza Covid-19: un'ennesima conferma*, cit., spec. p. 465.

<sup>(78)</sup> Quindi, in entrambi i casi è necessario un decreto di concessione adottato dalle regioni e dalle province autonome interessate, da trasmettere all'Inps in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, con efficacia subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa (per istruzioni operative per l'invio dei decreti di concessione regionali relativi alla Cigd, di cui all'art. 22, d.l. n. 18/2020, si veda il mess. Inps 7 aprile 2020, n. 1525). Le Regioni e le Province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'Inps, che provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa. Le domande sono presentate alle regioni e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione. Anche per la Cigd “nazionale” l'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alle regioni e alle province autonome interessate. Qualora dal monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, le regioni e le province autonome non potranno in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori.

<sup>(79)</sup> Nel caso di Cigd per aziende plurilocalizzate, la circ. Inps 3 aprile 2020, n. 47, già precisava che, nel caso di datori di lavoro con unità produttive o punti vendita site in 5 o più Regioni o Province autonome, l'azienda invia la richiesta d'intervento al Ministero del lavoro e delle politiche sociali completa di tutti i dati e documenti normalmente richiesti. Sul medesimo argomento si veda anche la circ. Min. lav. 8 aprile 2020, n. 8, ed a margine di quest'ultima E. MASSI, *Aziende plurilocalizzate: si sdoppia l'iter per la Cassa in deroga*, in *Ipsos Quotidiano*, 17 aprile 2020.

<sup>(80)</sup> Sul punto cfr. circ. Inps 7 maggio 2020, n. 58, che fornisce ulteriori indicazioni operative sulla gestione della domanda per aziende plurilocalizzate, prevedendo che all'esito della c.d. “fase ministeriale”, le aziende plurilocalizzate dovranno avviare anche la c.d. “fase amministrativa”, inviando la relativa domanda all'Inps. Prende corpo, così, una procedura farraginoso, dovuta anche al coinvolgimento del Ministero del lavoro e dell'Inps, con scarsa chiarezza dei rispettivi ruoli e conseguente grave ritardo nel pagamento delle integrazioni salariali. Sul punto si veda DE LUCA, A. ZILLA, *Per le aziende plurilocalizzate ancora un percorso a ostacoli*, in *Norme & Tributi – Focus*, 23 maggio 2020, spec. p. 5; FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, *Decreto rilancio e ammortizzatori sociali*, approfondimento 29 maggio 2020; E. MASSI, *Aziende plurilocalizzate: si sdoppia l'iter per la Cassa in deroga*, cit.

<sup>(81)</sup> Si veda il mess. Inps 4 giugno 2020, n. 2328, che fa riferimento alle difficoltà tecniche incontrate da diverse aziende con un elevato numero di unità produttive, dislocate sull'intero territorio nazionale e oggetto di sospensione, tali da incidere negativamente sui tempi effettivi di erogazione della prestazione, derivanti dal rispetto delle modalità di presentazione delle domande per singola unità produttiva. Pertanto, a seguito di parere positivo del Ministero del lavoro, l'Inps ha predisposto per le stesse

A seguito della recrudescenza del fenomeno pandemico è stato necessario approntare tutele suppletive rispetto a quelle originariamente rimesse agli accordi quadro, coinvolgendo l'Inps, con una sostanziale duplicazione della procedura e con una perdita di centralità del ruolo delle Regioni, culminata con il d.l. n. 104/2020 che ha di fatto “*inpsizzato*” la procedura di erogazione della Cigd Covid per i periodi successivi al 13 luglio 2020.

#### 4.4. La progressiva “*inpsizzazione*” della procedura di concessione della Cigd

Alla gestione regionalizzata della fase di avvio del procedimento di concessione della Cigd, e quindi delle prime nove settimane di trattamento, è abbinata quella completamente affidata all'Inps<sup>(82)</sup>, relativa ai soli periodi suppletivi, avviando una prima semplificazione procedurale<sup>(83)</sup>, poi realizzatasi pienamente col c.d. decreto agosto, che ha determinato l'integrale “*inpsizzazione*” del procedimento, facendo uscire di scena le Regioni<sup>(84)</sup>.

La domanda di concessione del trattamento, completa della lista dei beneficiari e delle ore di sospensione per ciascun lavoratore, deve essere presentata, a pena di decadenza, alla sede dell'Inps territorialmente competente<sup>(85)</sup>, entro la fine del mese successivo

---

un diverso flusso di gestione di invio delle domande all'Istituto, che consente alle aziende che hanno molteplici unità produttive, la presentazione di un numero minore di domande, unificandole in unità produttive omogenee per attività svolta e per collocazione territoriale. Successivamente, l'Inps con il mess. 18 giugno 2020, n. 2503, precisa ulteriormente che per la presentazione delle domande per il trattamento di Cigd per aziende plurilocalizzate, l'azienda provvede a inviare la domanda di integrazione salariale con il sistema del *ticket* all'Inps, accedendo ai servizi per aziende e consulenti, utilizzando il link *Cig e Fondi di Solidarietà – Cig Straordinaria e Deroga*, selezionando *Cig Straordinaria e Deroga*. Le suddette domande dovranno essere trasmesse dalle aziende in relazione alle singole unità produttive censite dall'Inps, anche qualora il decreto concessorio abbia autorizzato unità operative. In argomento si veda E. MASSI, *Aziende plurilocalizzate: si sdoppia l'iter per la Cassa in deroga*, cit.

<sup>(82)</sup> Cfr. art. 22-*quater*, d.l. n. 18/2020. Costituisce eccezione al ruolo centrale attribuito all'Inps l'ipotesi della Cigd “nazionale” richiesta da datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome, prevedendosi la competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Con il decreto di cui al comma 5 dell'art. 22-*quater* (si veda il d.i. 19 giugno 2020, n. 9) dovrà essere stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, superato il quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero. Sempre in tema di competenze, ai sensi dell'art. 22-*quater*, comma 2, d.l. n. 18/2020, «Per le Province autonome di Trento e Bolzano rimane fermo quanto disposto dall'articolo 22, commi 1 e 5», quindi per la Cigd “Patb” le funzioni attribuite all'Inps dovrebbero essere assolve dai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino-Alto Adige.

<sup>(83)</sup> In tal senso N. CATALFO, *op. cit.*, spec. p. 3; *contra*, E. DE FUSCO, *Cassa integrazione, l'Inps anticipa all'impresa il 40% entro 15 giorni*, in *Norme e Tributi – Focus*, 23 maggio 2020, spec. p. 4, che si sofferma sulla sistematica duplicazione delle procedure per tutti gli ammortizzatori sociali, compresi quelli in deroga.

<sup>(84)</sup> Si veda l'art. 1, commi 4 e 5, d.l. n. 104/2020.

<sup>(85)</sup> Ma sul punto si veda anche l'art. 1, comma 1, lett. *a*, d.i. 19 giugno 2020, n. 9, secondo cui i datori di lavoro che abbiano già fatto richiesta dei trattamenti di cui all'art. 22, d.l. n. 18/2020, e ai quali siano stati autorizzati periodi inferiori a nove settimane, presentano richiesta di Cigd fino al completamento di dette nove settimane alle regioni in cui sono situate le corrispondenti unità produttive, a meno che non si tratti di aziende plurilocalizzate. Inoltre si veda anche la successiva lett. *c*, che invece

a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, mentre in sede di prima applicazione, il termine perentorio innanzi citato è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del d.l. n. 52/2020, sempre che tale ultimo termine sia posteriore a quello previsto a regime. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine è fissato, sempre a pena di decadenza, al 15 luglio 2020 <sup>(86)</sup>, trasmettendo la domanda di Cigd nazionale, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'Inps. In questo vero e proprio *tourbillon* di provvedimenti emergenziali, è accaduto che gli operatori abbiano sbagliato la procedura o la domanda stessa, per cui è stato necessario adottare disposizioni che evitassero di far ricadere su costoro gli effetti di una deprecabile tecnica normativa compulsiva <sup>(87)</sup>.

La gestione Inps dell'erogazione del trattamento di Cigd "nazionale" per periodi successivi alle prime nove settimane è rimessa ad un decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il MEF, da emanare entro 15 giorni dall'entrata in vigore «del presente decreto» <sup>(88)</sup>, che stabilisce anche la ripartizione del limite di spesa complessivo per gli Asd Covid-19 tra i differenti soggetti istituzionali (Inps, Ministero del lavoro e Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino Alto Adige) preposti al riconoscimento dei trattamenti in deroga, nonché il numero di Regioni o Province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale – come

---

onera il datore di lavoro di rivolgersi all'Inps territorialmente competente nel caso in cui abbia avuto autorizzazione alla Cigd per un periodo complessivo di nove settimane e debba presentare richiesta di trattamento per periodi successivi fino a quattordici settimane.

<sup>(86)</sup> In tal senso si veda l'art. 22, comma 3, d.l. n. 34/2020, come sostituito in sede di conversione dall'art. 1, comma 1, l. n. 77/2020, nonché l'art. 1, comma 3, lett. c, d.l. 19 giugno 2020.

<sup>(87)</sup> Si veda l'art. 1, comma 2, quarto e quinto periodo, d.l. n. 52/2020, secondo il quale, indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore presente nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente; la presentazione della domanda, nella modalità corretta, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del d.l. n. 52/2020. Per le domande corrette, poi, non opera quanto previsto dall'art. 19, comma 2-*bis*, d.l. n. 18/2020, così come introdotto dall'art. 68, comma 1, lett. d, d.l. n. 34/2020, prima della conversione in legge di quest'ultimo provvedimento. Giova ricordare che la versione vigente del comma 2-*bis* dell'art. 19, decreto cura Italia, corrisponde all'art. 1, comma 2, quarto e quinto periodo, d.l. n. 52/2020, provvedimento integralmente abrogato dall'art. 1, comma 2, l. n. 77/2020, con salvezza di atti, provvedimenti, effetti e rapporti giuridici da esso derivanti.

<sup>(88)</sup> Si veda l'art. 22-*quater*, comma 5, d.l. n. 18/2020; il calcolo dei termini previsti da quest'ultimo non può che riferirsi all'entrata in vigore del d.l. n. 34/2020, il cui art. 71, comma 1, ha inserito la disposizione in parola (19 maggio 2020). Il decreto previsto dal comma 5 dell'art. 22-*quater*, d.l. n. 18/2020, è stato adottato con d.i. 19 giugno 2020, n. 9.

già detto – il trattamento è riconosciuto dal Ministero, attribuendo a quest’ultimo la specifica quota <sup>(89)</sup>.

Come anticipato, per effetto dell’art. 1, commi 4 e 5, d.l. n. 104/2020, ulteriormente confermato dall’art. 12, commi 4 e 5, d.l. n. 137/2020, la procedura è stata integralmente affidata all’Inps <sup>(90)</sup>, per cui a regime la domanda è presentata all’Istituto a pena di decadenza entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa. In fase di prima applicazione, invece, la domanda andava presentata, sempre a pena di decadenza, entro la fine di settembre 2020 per i trattamenti corrisposti ai sensi del “decreto agosto” <sup>(91)</sup>, entro la fine di novembre 2020 per quelli previsti dal “decreto ristori 1” <sup>(92)</sup> ed entro il 15 novembre 2020 per le ulteriori misure di integrazione salariale introdotte dal d.l. n. 149/2020 <sup>(93)</sup>.

L’introduzione della contribuzione addizionale per l’erogazione del trattamento di sostegno al reddito riferito alle settimane che vanno dalla decima alla diciottesima ha reso necessaria una modulazione del procedimento di riconoscimento dell’Asd. Infatti, la procedura si basa sull’autocertificazione della perdita di fatturato contenuta nella domanda presentata dal richiedente, verificando successivamente la sussistenza dei requisiti dichiarati con uno scambio di dati tra Inps e Agenzia delle Entrate <sup>(94)</sup> e con accordi di cooperazione tra i due enti <sup>(95)</sup>.

#### 4.5. La durata dell’intervento

La prima versione dell’art. 22, comma 1, d.l. n. 18/2020, sovrapponeva la durata massima dell’intervento a quello della sospensione, ammettendo l’intervento in deroga comunque per un periodo non superiore a nove settimane <sup>(96)</sup>. Per effetto, poi, dell’art. 70, comma 1, lett. a, d.l. n. 34/2020, la durata massima è confermata in nove

---

<sup>(89)</sup> Si ritiene che il rinvio operato dal comma 6 dell’art. 22-*quater*, d.l. n. 18/2020, al decreto di cui al precedente comma 4 sia frutto di un refuso, poiché l’unico decreto citato nella disposizione è quello previsto dal comma 5.

<sup>(90)</sup> In effetti, come evidenzia M. BRISCIANI, *La cassa integrazione del decreto Agosto: in vigore le temute novità. Ma anche una buona notizia!*, cit., escono di scena le Regioni e il Ministero del lavoro, normalizzando anche il trattamento per le imprese plurilocalizzate, caratterizzato da una disciplina precedente a dir poco confusa.

<sup>(91)</sup> Si veda l’art. 1, comma 5, d.l. n. 104/2020.

<sup>(92)</sup> Si veda l’art. 12, comma 5, d.l. n. 137/2020.

<sup>(93)</sup> V. l’art. 12, d.l. n. 149/2020, attuale art. 12-*bis*, d.l. n. 137/2020.

<sup>(94)</sup> Si veda l’art. 1, comma 4, d.l. n. 104/2020, secondo cui la mancata autocertificazione delle perdite di fatturato implica l’applicazione *de plano* del contributo addizionale del 18%.

<sup>(95)</sup> Così il mess. Inps 21 agosto 2020, n. 3131.

<sup>(96)</sup> Giova evidenziare che sulla Cigd non incide l’eventuale stato di malattia del dipendente, in ragione dell’applicazione del principio di prevalenza della Cig sulla malattia, *ex art. 3, comma 7, d.lgs. n. 148/2015*, a meno che lo stato di malattia sia precedente l’inizio della sospensione dell’attività lavorativa e l’intervento della Cig riguardi dipendenti lavoratori ad orario ridotto, in tal caso prevalendo la malattia, secondo il principio, del tutto condivisibile, a suo tempo enunciato dall’Inps che la tutela economica per malattia compete solo al lavoratore che avrebbe prestato attività ove non si fosse ammalato; viceversa a quello che sarebbe stato sospeso dal lavoro con intervento Cig compete quest’ultima. Sul punto si veda la circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197, § 1.8, nonché il mess. Inps 30 aprile 2020, n. 1882.

settimane, ma per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 <sup>(97)</sup>, quindi in un arco temporale di riferimento di durata tripla (27 settimane complessive) rispetto a quello integrabile, palesandosi da subito l'insufficienza dell'ammortizzatore rispetto alla situazione pandemica in atto.

A tanto ha rimediato l'art. 22 consentendo un incremento di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo, ma per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane <sup>(98)</sup>, così traghettando le aziende e i lavoratori dall'inizio della fase 1 (9 marzo 2020) all'avvio della fase 2 (3 maggio 2020). La fruibilità della proroga, pur dotata di copertura finanziaria <sup>(99)</sup>, è stata condizionata all'adozione di appositi decreti interministeriali <sup>(100)</sup>, anche per il riconoscimento di un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane nell'arco temporale dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 <sup>(101)</sup>, ad eccezione dei datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, i quali possono usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre, a condizione dell'integrale fruizione delle 14 settimane.

Il prolungamento dell'emergenza pandemica ha inciso, com'era prevedibile, sulla durata dell'intervento, richiedendone un ripensamento e determinando il Governo ad azzerare il "contatore" delle settimane di Asd Covid-19 fruite fino al 12 luglio 2020. Infatti, ai datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è consentito presentare la domanda di trattamento anche per Cigd *ex art.* 22, d.l. n. 18/2020 (oltre che per Cigo e assegno ordinario), ancora una volta per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane (quindi sempre per diciotto

---

<sup>(97)</sup> Sulla riferibilità delle nove settimane all'unità produttiva e non ai lavoratori, secondo le regole generali, si veda E. MASSI, *Cassa integrazione per COVID-19: come calcolare le 9 settimane di trattamento massimo*, in *Ipsa Quotidiano*, 28 aprile 2020.

<sup>(98)</sup> Si veda il mess. Inps 17 giugno 2020, n. 2489, secondo cui le nuove cinque settimane non saranno più richieste alle Regioni, ma direttamente all'Inps che provvederà alla relativa autorizzazione e al conseguente pagamento. Mentre rimane inalterato il flusso amministrativo per la Cigd delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Sul punto si veda E. MASSI, *Cassa integrazione fino a 18 settimane con due domande all'Inps*, in *Ipsa Quotidiano*, 23 giugno 2020. Con riferimento, poi, alle modalità di calcolo delle settimane si veda il mess. Inps 15 luglio 2020, n. 2825; quanto alle modalità di presentazione delle domande si veda il mess. Inps 17 luglio 2020, n. 2856.

<sup>(99)</sup> Si fa riferimento all'apposito capitolo di bilancio con dotazione per l'anno 2020 pari a 2.740,8 milioni di euro, istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dall'art. 22-ter, d.l. n. 18/2020.

<sup>(100)</sup> Si vedano gli artt. 22-ter e 22-quater, d.l. n. 18/2020, introdotti dall'art. 71, comma 1, d.l. n. 34/2020.

<sup>(101)</sup> L'art. 1, comma 2, d.l. 19 giugno 2020, n. 9, prevede che le eventuali istanze ai fini dell'erogazione dei trattamenti in deroga per un periodo di durata massima di quattro settimane, riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 e limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo massimo di quattordici settimane sono presentate esclusivamente all'Inps. Solo i datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane, possono usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020 nei limiti di cui all'art. 1, d.l. n. 52/2020, a sua volta abrogato dall'art. 1, comma 2, l. n. 77/2020, restandone validi gli atti e i provvedimenti adottati e con salvezza degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo d.l. n. 52/2020.

settimane complessive), facendo slittare il periodo massimo integrabile al 31 dicembre 2020 e azzerando le settimane richieste e autorizzate fino al 12 luglio 2020 <sup>(102)</sup>. Sostanzialmente il contatore è ripartito dal 13 luglio 2020 per bloccarsi (per ora) al 31 dicembre 2020 <sup>(103)</sup>, per una platea di potenziali interessati, definita sulla base delle risultanze del monitoraggio dell’Inps al 20 luglio 2020 <sup>(104)</sup>.

L’azzeramento del contatore e la fruibilità di ulteriori diciotto settimane, ai sensi del d.l. n. 104/2020, penalizza però le aziende “parsimoniose” e quelle collocate in zona gialla o rossa nel primo *lockdown*, che avrebbero potuto fruire di quattro settimane suppletive di Cigd in ragione della loro collocazione geografica obbligatoriamente entro il 31 agosto 2020. Infatti, le prime, ove abbiano programmato le nove settimane di integrazione salariale tra luglio e settembre, interrompendole con la chiusura aziendale estiva, si trovano nella condizione di perdere in tutto o in parte le nove settimane del d.l. n. 34/2020, considerando che il d.l. n. 104/2020 riserva, eventualmente, solo l’ultima nuova *tranche* di nove settimane, cui potranno accedere, pagando eventualmente il previsto contributo aggiuntivo. Quanto alle aziende collocate in zona gialla o rossa, le quattro settimane aggiuntive di cui innanzi sono totalmente assorbite dal nuovo supplemento di nove settimane, di fatto eliminando il vantaggio competitivo riconosciuto a questi datori rispetto agli altri.

Il meccanismo previsto dal d.l. n. 104/2020 non è nuovo, dissimulando una sostanziale proroga dei trattamenti di sostegno al reddito, ivi compresi gli Asd, in quanto vengono riconosciute le ulteriori nove settimane di trattamento esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato e decorso il precedente periodo di nove settimane <sup>(105)</sup>.

---

<sup>(102)</sup> Così il mess. Inps 21 agosto 2020, n. 3131. Successivamente, la circ. Inps 30 settembre 2020, n. 115, ha ulteriormente evidenziato che l’effetto prodotto dal d.l. n. 104/2020 è quello di consentire la presentazione di domande di integrazione salariale per causale Covid-19 per i predetti periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato richiesta.

<sup>(103)</sup> Si veda l’art. 1, comma 1, d.l. n. 104/2020, secondo cui, con riferimento al periodo 13 luglio 2020-31 dicembre 2020, le diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale Covid-19, mentre i periodi di integrazione salariale richiesti ed autorizzati *ex* d.l. n. 18/2020 e collocati, anche parzialmente, dopo il 12 luglio 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove delle diciotto settimane complessive. Come evidenzia sul punto la circ. Inps 30 settembre 2020, n. 115, se un’azienda ha già richiesto 4 settimane continuative di (Cigo o Aso) – dal 6 luglio 2020 al 1° agosto 2020 – che sono state autorizzate dall’Istituto ai sensi della precedente disciplina, la medesima azienda, in relazione alla nuova previsione di cui al d.l. n. 104/2020, potrà beneficiare, al massimo, di 6 settimane complessive di nuovi trattamenti (alle quali è possibile aggiungere fino a un massimo di ulteriori 9 settimane secondo quanto illustrato al successivo § 2), in quanto le 3 settimane dal 13 luglio 2020 al 1° agosto 2020, rientrando nel computo delle prime 9 settimane del nuovo periodo previsto dal citato d.l. n. 104/2020, incidono (riducendolo) sul limite totale di settimane richiedibili nel secondo semestre 2020.

<sup>(104)</sup> Si rinvia sul punto alle tabelle contenute nella relazione tecnica di accompagnamento al d.l. n. 104/2020, ove i fruitori di Asd sono rispettivamente 1.052.841 a marzo, 1.245.049 ad aprile e 969.525 a maggio, seguendo il sostanziale andamento dei provvedimenti di contingentamento anti Covid-19. Analogo andamento assume la quantificazione delle ore medie mensili integrate, pari a 70 a marzo, 104 ad aprile e 55 a maggio.

<sup>(105)</sup> Cfr. circ. Inps 30 settembre 2020, n. 115, secondo cui, una volta richieste e autorizzate le prime nove settimane e decorso il relativo periodo, i datori di lavoro potranno proporre istanza per accedere all’ulteriore periodo di nove settimane secondo le indicazioni illustrate nei §§ 2 e 2.1 del provvedimento amministrativo, ma non potranno richiedere anche l’eventuale completamento delle prime

Sulla scia di tutti i provvedimenti emergenziali innanzi indicati si colloca l'art. 12, d.l. n. 137/2020, che accorda l'ennesima *tranche* di Asd Covid-19, ivi compresa la Cigd di cui all'art. 22, d.l. n. 18/2020, per una durata massima di sei settimane collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

Il problema della sovrapposizione tra i periodi autorizzabili *ex art.* 12, d.l. n. 137/2020, e quelli autorizzati *ex art.* 1, d.l. n. 104/2020, viene risolto attingendo alla medesima soluzione prevista dal comma 1, ultimo periodo, di quest'ultima disposizione, e cioè imputando alle sei settimane riconosciute dall'art. 12 del decreto ristori 1, i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, ai sensi dell'art. 1 del decreto agosto, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 <sup>(106)</sup>. A ben guardare, però, una durata massima di Asd Covid-19 di sei settimane in un arco temporale che ne contiene undici sembra essere frutto di una ridotta valutazione di impatto della seconda ondata pandemica e del *lockdown* autunnale, non escludendosi un raddoppio della durata massima (da sei a dodici) in fase di conversione in legge del d.l. n. 137/2020, se non addirittura già nel c.d. decreto ristori-*bis*.

Indubbiamente, la durata massima degli Asd Covid-19, nei termini innanzi descritti, riguarda solo una parte dei possibili beneficiari *a latere datoris* (su cui in generale v. *supra*), tra i quali sono presenti ancora una volta i datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane previsto dall'art. 1, comma 2, d.l. n. 104/2020 <sup>(107)</sup>, nonché quelli appartenenti ai settori interessati dal d.P.C.M. 24 ottobre 2020, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Di conseguenza, per questi ultimi datori di lavoro le sei settimane di Cigd in parola possono essere intese come periodi da fruire *ex novo* con "azzeramento del contatore", come si evince dall'esonero del contributo addizionale previsto espressamente dall'art. 12, comma 3, d.l. n. 137/2020.

#### 4.6. La prestazione

I provvedimenti Covid-19 in materia di sostegno al reddito nulla dicono in ordine all'entità della prestazione da erogare a titolo di Cigd in deroga, per cui si ritiene che ai fini della determinazione della misura della prestazione, in assenza di deroghe, operi l'art. 3, d.lgs. n. 148/2015.

---

nove settimane, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruite per intero. Nella relazione tecnica di accompagnamento al d.l. n. 104/2020 si evidenzia che alla data del 20 luglio 2020 risulta che solo il 36% delle aziende ha avuto autorizzazioni per periodi successivi alle prime nove settimane.

<sup>(106)</sup> Come evidenzia E. MASSI, *La nuova Cassa del D.L. n. 137: novità, criticità e questioni aperte*, in *www.generationevincente.it*, 6 novembre 2020, lo spartiacque temporale non è casuale, ma «riguarda quei datori di lavoro che, senza soluzione di continuità, hanno utilizzato l'ammortizzatore Covid-19 a partire dal 13 luglio e che avranno "consumato" tutto il pacchetto a loro disposizione il 15 novembre. Qualora necessitino di ulteriori interventi integrativi potranno utilizzare le 6 settimane che, fruite in modo continuativo, consentiranno di arrivare al 31 dicembre».

<sup>(107)</sup> Si veda l'art. 12, comma 2, d.l. n. 137/2020.

Identica conclusione vale per la contribuzione figurativa <sup>(108)</sup> e i relativi oneri accessori, integralmente fiscalizzati. Viceversa, ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola, si assiste all'equiparazione dei giorni di trattamento Cigd a giornate lavorative ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola <sup>(109)</sup>.

#### **4.7. Gli oneri accessori: dalla fiscalizzazione completa alla contribuzione addizionale per fatturato comparato**

La normativa emergenziale, come già anticipato, ha cercato di attenuare l'impatto economico della crisi pandemica attraverso il pagamento diretto della prestazione ed una originaria completa fiscalizzazione del trattamento di sostegno al reddito, quanto meno fino alla conversione in legge del d.l. n. 34/2020.

Alcuni barlumi di ripresa economica, ma anche probabilmente la necessità di responsabilizzare i datori nella gestione degli Asd Covid-19, hanno determinato il legislatore a "cambiare passo". Infatti, l'art. 1, commi 2 e 3, d.l. n. 104/2020, ha confermato la fiscalizzazione delle prime nove settimane di intervento, introducendo una contribuzione addizionale variabile per le ulteriori (nove) settimane di Asd (c.d. Cigd con causale "Covid-19 con fatturato") <sup>(110)</sup>.

A sua volta, il successivo art. 12, commi 2 e 3, d.l. n. 137/2020, ha riproposto la contribuzione addizionale per i trattamenti di sostegno al reddito autorizzati dal precedente comma 1 e per una durata massima di sei settimane, riconosciuti ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane *ex* art. 1, comma 2, d.l. n. 104/2020.

In entrambe le ipotesi di Asd Covid-19 con contribuzione addizionale, quest'ultimo è determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello corrispondente del 2019 <sup>(111)</sup>, in base a tre modelli di riferimento.

La contribuzione addizionale più elevata prevista è pari al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione di fatturato <sup>(112)</sup>, penalizzandosi in questo modo i datori di lavoro la cui attività non sembra risentire degli effetti della crisi pandemica.

Il contributo addizionale scende al 9 per cento per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento, mentre è completamente azzerato (tornandosi al modello di sostegno al reddito integralmente fiscalizzato) per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione di fatturato pari o superiore al venti per cento <sup>(113)</sup> e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa dal 1° gennaio 2019,

---

<sup>(108)</sup> Sul punto si veda l'art. 199, d.l. n. 34/2020, che, ferma restando l'erogazione della Cigd a carico dell'Inps anche ai giornalisti dipendenti iscritti all'Inpgi, dispone a favore di quest'ultimo l'accredito della contribuzione figurativa ai sensi del comma 1 dell'art. 22, d.l. n. 18/2020.

<sup>(109)</sup> Cfr. l'art. 17, comma 1, ultimo periodo, d.l. n. 9/2020.

<sup>(110)</sup> Si veda la circ. Inps 30 settembre 2020, n. 115.

<sup>(111)</sup> Si vedano gli artt. 1, comma 2, d.l. n. 104/2020, e 12, comma 2, d.l. n. 137/2020.

<sup>(112)</sup> Si vedano gli artt. 1, comma 2, lett. *b*, d.l. n. 104/2020, e 12, comma 2, lett. *b*, d.l. n. 137/2020.

<sup>(113)</sup> Si vedano gli artt. 1, comma 2, lett. *a*, d.l. n. 104/2020, e 12, comma 2, lett. *a*, d.l. n. 137/2020.

presumendosi un sostanziale danno nell'avviamento e consolidamento delle attività economiche <sup>(114)</sup>.

Limitatamente, poi, alla Cigd Covid-19 di cui al d.l. n. 137/2020, l'art. 12, comma 3, del decreto esonera dal contributo addizionale i datori di lavoro per i quali il d.P.C.M. 24 ottobre 2020 ha disposto la chiusura o la limitazione delle loro attività economiche e produttive.

L'utilizzo del fatturato da parte dei d.l. n. 104/2020 e n. 137/2020, come parametro di riferimento per la determinazione della fascia di contribuzione, *prima facie* condivisibile presenta alcune criticità <sup>(115)</sup>.

In primo luogo, il fatturato non è sempre espressione del risultato imprenditoriale immediato, in quanto tale connessione economica è prevista per alcune, ma non per tutte le attività.

Ad esempio, per il settore della ristorazione non stagionale tale parametro potrebbe risultare corretto, mentre per i servizi (si pensi agli studi legali) sovente il fatturato odierno rinviene da attività svolte anni addietro, alterando di conseguenza il bisogno di sostegno al reddito in prospettiva, in tal modo producendo un dato falsato (positivo o negativo a seconda dei casi).

In secondo luogo, il riferimento al fatturato del primo semestre 2019, comparato al corrispondente del 2020, non considera le entrate e le uscite del secondo semestre, notoriamente incise sul primo versante dalla minore attività che lo connota (106 giorni lavorativi contro 78 non lavorativi, pari al 42,5% di 184 giorni), e sul secondo versante dai maggiori oneri fiscali e contributivi che vanno in scadenza in detto periodo (Irpef, Irap, Tasi, Tari, contribuzione previdenziale; il riferimento è sempre agli studi legali). A ciò si aggiunga, infine, l'odioso fenomeno dell'evasione fiscale che, per il meccanismo prescelto, incide sul possibile contributo dovuto dal datore di lavoro.

A ben guardare, in termini squisitamente commerciali, il fatturato corrisponde alla somma dei ricavi di impresa, assoggettati ad Iva, cui è connessa l'emissione della fattura, che non va confuso con il "valore della produzione" e cioè con la somma dei ricavi aziendali indicati nel conto economico del bilancio d'esercizio delle imprese; quindi, fatturato e valore della produzione possono sensibilmente differire a causa della diversa collocazione temporale dei ricavi postati in bilancio rispetto alla quantificazione del volume di affari Iva che comprende il fatturato risultante nell'esercizio, a non volere tenere conto della eventuale diversa competenza economica/temporale dei ricavi esposti in fattura come, invece, avviene per la redazione del bilancio d'esercizio.

#### **4.8. Il pagamento diretto**

L'art. 22, comma 6, d.l. n. 18/2020, come per gli altri Asd Covid-19, prevede che la Cigd "nazionale" venga pagata direttamente dall'Inps, ad eccezione delle imprese

---

<sup>(114)</sup> Si vedano gli artt. 1, comma 3, d.l. n. 104/2020, e 12, comma 3, d.l. n. 137/2020.

<sup>(115)</sup> In critica sul meccanismo della contribuzione addizionale si veda M. BRISCIANI, *La cassa integrazione del decreto Agosto: in vigore le temute novità. Ma anche una buona notizia!*, cit.

plurilocalizzate <sup>(116)</sup>, alla stregua dell'art. 44, comma 6-ter, d.lgs. n. 148/2015, ed a condizione che l'Istituto riceva dal datore di lavoro tutti i dati necessari per l'erogazione del trattamento di sostegno al reddito, onde consentire il pagamento, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale <sup>(117)</sup>.

Sempre con pagamento diretto il lavoratore riceve anche l'anticipazione del trattamento, calcolata sul quaranta per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo.

A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte del datore di lavoro, l'Inps provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti del datore di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati.

Quanto all'obbligo di comunicazione a carico del datore di lavoro, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, lo stesso va adempiuto entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, il termine di cui al settimo periodo dell'art. 22-*quater*, d.l. n. 34/2020, è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del d.l. n. 52/2020, se tale ultimo termine è posteriore a quello determinato ai sensi del citato settimo periodo, trascorso il quale, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente <sup>(118)</sup>.

Il pagamento diretto costituisce una costante nella alluvionale normativa in materia di trattamenti di sostegno al reddito con causale "Covid-19", specie per gli Asd <sup>(119)</sup>. Gli ultimi decreti (c.d. decreto agosto e il successivo decreto ristori) prevedono una regolamentazione di prima applicazione ed una a regime. Quanto alla prima, il termine è fissato al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del d.l. n. 104/2020, ovvero del d.l. n. 137/2020 (a seconda del provvedimento al quale si aggranciano gli Asd Covid-19 oggetto di erogazione), se quest'ultima data è meno prossima a quella prevista per la disciplina a regime del pagamento diretto <sup>(120)</sup>. A regime, invece, il termine è quello della fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione <sup>(121)</sup>.

Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi nei termini alla trasmissione dei dati previsti dagli artt. 1, comma 6, d.l. n. 104/2020, e 12, comma 6, d.l. n. 137/2020, il

---

<sup>(116)</sup> Infatti, ai sensi del comma 6-*bis* dell'art. 22, d.l. n. 18/2020, si prevede che esclusivamente per i datori di lavoro di cui all'ultimo periodo del comma 4 (le imprese plurilocalizzate), il trattamento Cigd "nazionale" può, altresì, essere concesso con la modalità di cui all'art. 7, d.lgs. n. 148/2015. Di conseguenza, si ristabilisce il rapporto tra regola dell'anticipazione del sostegno al reddito da parte del datore ed eccezione del pagamento diretto.

<sup>(117)</sup> Si veda l'art. 22, comma 6, d.l. n. 18/2020.

<sup>(118)</sup> Si veda il comma 6 dell'art. 22, d.l. n. 34/2020, sostituito integralmente dall'art. 1, comma 1, l. n. 77/2020, ricalcando nei contenuti l'art. 1, comma 3, d.l. n. 52/2020.

<sup>(119)</sup> Esaminando la relazione tecnica di accompagnamento al decreto agosto emerge in modo massiccio il ricorso al pagamento diretto per gli Asd (praticamente il 99% delle prestazioni), a differenza degli altri ammortizzatori sociali (Cigo e prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà) per i quali i 2/3 dei pagamenti avvengono a conguaglio.

<sup>(120)</sup> Si vedano gli artt. 1, comma 6, d.l. n. 104/2020, e 12, comma 6 d.l. n. 137/2020.

<sup>(121)</sup> *Ibidem*.

pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a suo carico, in quanto inadempiente <sup>(122)</sup>.

Il c.d. pagamento *sprint*, cioè l'anticipazione del 40 per cento del trattamento, sebbene non espressamente richiamato dalle due disposizioni in parola, dovrebbe essere confermato quale modalità di pagamento del trattamento, come confermato dal Ministero del lavoro sul proprio sito <sup>(123)</sup>.

Lo stretto legame tra pagamento della prestazione e presentazione della domanda, unitamente al susseguirsi incessante di provvedimenti emergenziali, ha determinato notevole confusione tra gli operatori.

Infatti, l'art. 1, commi 9 e 10, d.l. n. 104/2020, al fine di evitare accavallamenti temporali negli adempimenti relativi alle pratiche di sostegno al reddito, prevedeva il differimento al 31 agosto 2020 di tutti i termini decadenziali di invio delle domande di accesso a tutti gli ammortizzatori sociali Covid-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, con scadenza entro il 31 luglio 2020. Per analoghe motivazioni, si prevedeva il differimento al 30 settembre 2020 dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o saldo in scadenza tra il 1° e il 31 agosto 2020.

L'uso dell'imperfetto è d'obbligo perché, ancor prima che il d.l. n. 104/2020 fosse convertito dalla l. n. 126/2020, l'art. 3, comma 1, d.l. n. 125/2020, ha disposto il differimento di tutti i termini anzidetti al 31 ottobre 2020, data alla quale fa riferimento (fortunatamente) anche il comma 7 dell'art. 12, d.l. n. 137/2020, poi soppresso dall'art. 12, comma 1, d.l. 9 novembre 2020, n. 149, abrogazione altresì confermata in occasione della conversione del decreto ristori con l. n. 176/2020.

Quanto alla c.d. Cigd con causale "Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare", ai fini del pagamento diretto, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020, decorso il quale la prestazione e gli oneri ad essa connessi ancora una volta rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

#### 4.9. Il monitoraggio

La mole di risorse finalizzate ai trattamenti Covid-19, e alla Cigd nello specifico, ha reso indispensabile uno stringente monitoraggio, funzionale alla verifica costante della effettiva capienza finanziaria, definita espressamente "prospettica" dall'art. 22, commi 4 e 4-bis, d.l. n. 18/2020, nel senso che il limite di spesa monitorato deve essere verificato anche *pro futuro*, inibendo la concessione della Cigd, ove si dovesse prevedere

---

<sup>(122)</sup> Si veda l'art. 1, comma 6, d.l. n. 104/2020.

<sup>(123)</sup> Cfr. M. BRISCIANI, *La cassa integrazione del decreto Agosto: in vigore le temute novità. Ma anche una buona notizia!*, cit.

una incapacienza finanziaria <sup>(124)</sup>; tale verifica è una costante dei vari provvedimenti in materia di Asd Covid <sup>(125)</sup>.

A tal fine, ai sensi dell'art. 126, commi 7 e 8, d.l. n. 18/2020, l'Inps comunica settimanalmente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al MEF le risultanze, anche in via prospettica, le autorizzazioni e le erogazioni in relazione alle risorse ripartite tra le singole regioni e province autonome, così da avere sistematicamente il polso della situazione, permettendo ai due Ministeri di esercitare un doveroso ruolo di controllo ulteriore, considerato anche il chiaro obiettivo di razionalizzazione delle risorse, emergente dalla previsione di riassegnazione all'Inps di eventuali somme ripartite e non corrispondenti ad autorizzazioni riconosciute, nonché di somme non ripartite, per le finalità di cui all'art. 22-ter, d.l. n. 18/2020, fermo restando quanto previsto dall'art. 126, commi 7 e 8.

#### 4.10. Il finanziamento

Un profilo della disciplina della Cigd sul quale è opportuno soffermarsi per saggiare l'effettività della tutela, è rappresentato dal finanziamento della misura, che può beneficiare di circa 5 miliardi di euro (4.936,1 milioni) per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti in forza alla data del 25 marzo 2020.

Tale somma è ripartita tra le regioni e le Patb con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col MEF <sup>(126)</sup>, con una quota riservata al

---

<sup>(124)</sup> Sulle modalità utilizzate dall'Istituto per effettuare il monitoraggio delle prestazioni si veda la circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47. In particolare, è prevista la compilazione di apposite schede di monitoraggio che riporteranno la stima dell'impegnato di Cigd effettuata sulle domande di Cigd concesse a fronte di un decreto della Regione o Provincia autonoma e la spesa effettiva delle domande per le quali l'Inps ha effettuato l'istruttoria ed emesso la relativa autorizzazione. Il calcolo della stima dell'impegnato verrà effettuato moltiplicando le ore autorizzate per il costo medio di un'ora di Cig, che varia a seconda del tipo di prestazione specifica (es. euro 8,10 per la Cigd, ex art. 22, d.l. n. 18/2020; euro 8,40 per la Cigd, ex art. 17, comma 1, d.l. n. 9/2020; euro 8,50 per la Cigd, ex art. 15, comma 1, d.l. n. 9/2020), ma comunque comprensivo di contribuzione figurativa e Anf). Laddove un'autorizzazione Inps, per effetto dell'applicazione dell'art. 44, comma 6-ter, d.lgs. n. 148/2015, è conclusa, pertanto non più produttiva di effetti finanziari, la stima verrà sostituita dalla spesa effettiva. Qualora il totale della stima dei decreti di Cigd inviati nella Banca Dati Percettori (SIP) dalle Regioni e dalle Province autonome con esito positivo, raggiunge l'importo stanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il decreto di ripartizione delle risorse, la Regione o la Provincia autonoma non potrà più emettere ulteriori provvedimenti concessori, fatto salvo il caso, prima illustrato, in cui sia possibile sostituire la stima con la spesa effettiva. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con specifiche conferenze e confronti con le Regioni e l'Inps, monitora il tiraggio effettivo delle risorse finanziarie effettivamente spese rispetto a quelle autorizzate.

<sup>(125)</sup> In tal senso, si veda l'art. 1, comma 1, d.l. n. 52/2020, decreto abrogato dall'art. 1, comma 2, l. n. 77/2020, con salvezza degli atti e dei provvedimenti adottati, nonché degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla base di esso.

<sup>(126)</sup> Con d.i. 24 marzo 2020, si è provveduto ad assegnare la prima *tranche* di risorse, pari a 1.293,2 milioni di euro. Il relativo riparto è stato effettuato sulla base della quota regionale del numero dei lavoratori potenziali beneficiari dei medesimi trattamenti, come rilevati dall'Inps nei propri archivi gestionali, evidenziandosi che il 50% della somma stanziata è stato messo a disposizione di appena cinque regioni (Lombardia, 15,34%; Lazio, 11,17%; Emilia-Romagna 8,58%; Sicilia 8,36%; Puglia 8,24%).

Ministero del lavoro per i trattamenti da esso concessi alle imprese plurilocalizzate, ai sensi dell'art. 22, comma 4, d.l. n. 18/2020 <sup>(127)</sup>.

Al finanziamento dei “nuovi ammortizzatori sociali” ex d.l. n. 104/2020, sono destinati 2.889,6 milioni di euro, con una quota per le prime nove settimane a carico delle risorse previste dal d.l. n. 34/2020 ed accantonate.

Per la Cigd “Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare”, il cui costo preventivato è pari a 59,3 milioni di euro per l'anno 2020, si attinge alle risorse di cui all'art. 22-ter, comma 1, d.l. n. 18/2020.

Inoltre, la Cigd Covid-19 prevista dal decreto “ristori 1” viene finanziata con 473,3 milioni di euro, ex art. 12, comma 12, d.l. n. 137/2020, mentre per quella riconducibile all'art. 13, d.l. n. 157/2020 (attuale art. 12-ter, d.l. n. 137/2020) si provvede con 10,2 milioni di euro.

## 5. Gli Asd “Patb”

Una riflessione *ad hoc* va fatta sui c.d. Asd “Patb”, disciplinati dai commi 5 ss., dell'art. 22, d.l. n. 18/2020.

In primo luogo, l'ampia autonomia di cui godono le Province di Trento e Bolzano ha condotto nel 2013 all'emanazione di una normativa specifica in materia di cassa integrazione guadagni, disoccupazione e mobilità <sup>(128)</sup>, ben prima dell'emanazione dell'art. 40, d.lgs. n. 148/2015, che, richiamando sia l'art. 2, comma 124, l. n. 191/2009, sia il

---

<sup>(127)</sup> Con riferimento alla gestione della Cigd Covid-19 per le imprese plurilocalizzate, si segnala l'introduzione di un sesto ed un settimo periodo nel comma 4 dell'art. 22 in sede di conversione del d.l. n. 18/2020, prevedendosi che «Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo le modalità di cui al comma 1 e di cui al quarto e al quinto periodo del presente comma. Nei decreti di riparto di cui al comma 3 è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero». Con l'art. 70, d.l. n. 34/2020, il sesto periodo (il primo del virgolettato che precede) è stato soppresso. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b, d.l. 19 giugno 2020, n. 9, i datori di lavoro le cui unità produttive siano situate in cinque o più regioni o province autonome, che abbiano già fatto richiesta dei trattamenti di cui all'art. 22, d.l. n. 18/2020, e ai quali siano stati autorizzati periodi inferiori a nove settimane, presentano istanza di Cigd fino al completamento di dette nove settimane al Ministero del lavoro. Ma si veda anche la successiva lett. c, che invece onera il datore di lavoro “plurilocalizzato” a rivolgersi all'Inps territorialmente competente nel caso in cui abbia avuto autorizzazione alla Cigd per un periodo complessivo di nove settimane e debba presentare richiesta di trattamento per periodi successivi fino a quattordici settimane.

<sup>(128)</sup> Si fa riferimento al d.lgs. n. 28/2013, recante *Norma di attuazione dello statuto speciale della regione Trentino-Alto Adige concernente disposizioni per l'attuazione della delega in materia di cassa integrazione guadagni, disoccupazione e mobilità, conferita dall'articolo 2, comma 124, della legge 23 dicembre 2009, n. 191*. Quest'ultima norma a sua volta delegava alle Patb le funzioni in materia di gestione di cassa integrazione guadagni, disoccupazione e mobilità, da esercitare sulla base di intese con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per coordinare e raccordare gli interventi, ivi compresa la possibilità di avvalersi dell'Inps sulla base di accordi con quest'ultimo. Le Patb avrebbero potuto regolare la materia sulla base dei principi della legislazione statale, con particolare riguardo ai criteri di accesso, utilizzando risorse aggiuntive del proprio bilancio, senza oneri a carico dello Stato. L'onere per l'esercizio delle predette funzioni rimane a carico delle Patb secondo quanto previsto dall'art. 79, comma 1, lett. c, d.P.R. n. 670/1972, come sostituito dal comma 107, lett. b, dell'art. 2, l. n. 191/2009. Istruzioni operative sul d.lgs. n. 28/2013 sono reperibili nella circ. Inps 6 novembre 2014, n. 138.

d.lgs. n. 28/2013, prevede la possibilità per le Patb di sostenere l'istituzione di un fondo di solidarietà territoriale intersettoriale cui, salvo diverse disposizioni, si applica la disciplina prevista per i fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26, d.lgs. n. 148/2015, nonché del successivo art. 35.

Il Fondo territoriale intersettoriale (FTI) delle Province autonome di Trento e di Bolzano è stato istituito con d.i. 9 agosto 2019, n. 103593, al fine di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale ordinaria o straordinaria. Beneficiari sono i lavoratori che, a prescindere dalla consistenza dell'organico, appartengono a settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni e per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali. La condizione per accedere a tali ammortizzatori è che l'azienda occupi almeno il 75 per cento dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Le prestazioni erogate dal Fondo sono tre: 1) un assegno ordinario a favore dei lavoratori coinvolti in processi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria, ad esclusione delle intemperie stagionali, o straordinaria; 2) tutele integrative in termini di importi e durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro; 3) ulteriori prestazioni <sup>(129)</sup>.

Ovviamente il FTI ha partecipato al riparto delle risorse finanziarie destinate ai trattamenti di Cigd Covid 19, di cui al comma 1 dell'art. 22, d.l. n. 18/2020, per poi trasferirle ai rispettivi Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige, costituiti ai sensi dell'art. 40, d.lgs. n. 148/2015, che autorizzano le relative prestazioni, facendo capo ai Fondi le funzioni previste per le Patb dal comma 4 dell'art. 22, tranne che per l'ipotesi di aziende plurilocalizzate <sup>(130)</sup>.

Le risorse finanziarie in questione possono essere utilizzate dalle Patb, a condizione che alla copertura del relativo fabbisogno finanziario si provveda con fondi provinciali, anche per la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela integrativa rispetto a prestazioni connesse alla perdita del posto di lavoro <sup>(131)</sup>, nonché a trattamenti di integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in deroga <sup>(132)</sup>, previsti dalla normativa vigente, ed autorizzati dai citati Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige.

Il ruolo centrale di questi ultimi nella gestione della Cigd "Patb" emerge dall'art. 22-*quater*, comma 2, d.l. n. 18/2020, che, con riferimento alla procedura da osservare per la concessione dei trattamenti di sostegno al reddito in deroga oltre le nove settimane, stabilisce che per le Province autonome di Trento e Bolzano rimane fermo quanto disposto dell'art. 22, commi 1 e 5, di fatto attribuendo ai Fondi di solidarietà bilaterali

---

<sup>(129)</sup> Ai sensi dell'art. 5, d.i. n. 103593/2019, le prestazioni ulteriori consistono in: assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti pensionistici nei successivi cinque anni; contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o di riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi provinciali, nazionali o dell'Unione Europea; incrementi del montante contributivo individuale dei beneficiari dell'Ape, ai sensi dell'art. 1, comma 172, l. n. 232/2016.

<sup>(130)</sup> Si veda la circ. Inps 23 maggio 2020, n. 61.

<sup>(131)</sup> Si veda l'art. 22, comma 5-*ter*, d.l. n. 18/2020.

<sup>(132)</sup> Si veda l'art. 22, comma 5-*quater*, d.l. n. 18/2020.

del Trentino e dell'Alto Adige per quanto concerne la Cigd "Patb" le funzioni normalmente riconosciute all'Inps <sup>(133)</sup>.

Anche per la Cigd "Patb" (si veda *supra*) il legislatore ha previsto la distrazione di risorse destinate originariamente alle politiche attive in favore di quelle passive, visto che ai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige affluiscono anche le risorse non utilizzate di cui all'art. 44, comma 6-*bis*, d.lgs. n. 148/2015 <sup>(134)</sup>, oltre a quelle assegnate per effetto della ripartizione dei fondi nazionali avvenuta con i d.i. 24 marzo 2020 e 24 aprile 2020, n. 5 <sup>(135)</sup>.

Dal punto di vista procedurale, poi, la formulazione dell'art. 22, comma 6, d.l. n. 18/2020, che dispone la non applicazione delle disposizioni di cui al precedente art. 19, comma 2, alla Cigd "nazionale" (*supra*) induce a ritenere per converso applicabili queste ultime alla Cigd "Patb", condizionandone la concessione al rispetto degli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14, d.lgs. n. 148/2015, ed in specie a quelli di cui al comma 4, visto che la causale "Covid-19" è riconducibile ad evento oggettivamente non evitabile (c.d. EONE), nonché al rispetto dei termini del procedimento per la concessione della Cigo, *ex art.* 15, comma 2, e dell'assegno ordinario, *ex art.* 30, comma 2, d.lgs. n. 148/2015 <sup>(136)</sup>.

## 6. La Cigd "Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare"

Un segno tangibile della continua ricalibratura della legislazione emergenziale è rinvenibile nell'art. 19, d.l. n. 104/2020, caratterizzato da una funzione "residuale", potendosi accedere agli ammortizzatori sociali da esso previsti ove non accessibili tutti gli altri.

A ben guardare, però, si tratta più di una rimessione in termini che non di un vero e proprio nuovo ammortizzatore sociale, visto che è destinata ai datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni emergenziali, prima del 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 104/2020) <sup>(137)</sup>.

Limitatamente ai datori di lavoro operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, gli stessi possono presentare domanda anche di Cigd (nonché di Cigo Covid-19 e assegno ordinario Covid-19), con specifica causale "Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare", per periodi compresi tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile

---

<sup>(133)</sup> Si veda la circ. Inps 28 marzo 2020, n. 47.

<sup>(134)</sup> Si veda l'art. 22, comma 5-*bis*, d.l. n. 18/2020.

<sup>(135)</sup> Come segnalato dalla circ. Inps 23 maggio 2020, n. 61, alle Province autonome di Bolzano e di Trento sono stati assegnati rispettivamente, alla prima, euro 13.966.560 con d.i. 24 marzo 2020 e 15.733.440 con d.i. 24 aprile 2020, per complessivi euro 29.700.000; alla seconda, euro 8.353.120 a marzo ed euro 9.614.880 ad aprile per complessivi euro 18.150.000.

<sup>(136)</sup> Si veda l'art. 22, comma 6, d.l. n. 18/2020.

<sup>(137)</sup> Si veda l'art. 19, comma 1, d.l. n. 104/2020.

2020, per la durata delle misure di contenimento previste dai provvedimenti della pubblica autorità fino a un massimo complessivo di quattro settimane <sup>(138)</sup>.

Si tratta di una misura molto simile alla Cigd “regionale” ex d.l. n. 9/2020 (si veda *supra* § 2.2) e si ipotizza una durata media delle prestazioni pari a circa 20 giorni, definendosi la platea di possibili fruitori attraverso l’analisi dei dati contenuti negli archivi gestionali dell’Inps. <sup>(139)</sup>.

Le domande di Cigd con causale “Covid-19 – obbligo permanenza domiciliare” vanno trasmesse all’Inps, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020 (quindi si prevede una data specifica, diversamente che per le prestazioni di cui all’art. 1, d.l. n. 104/2020), con allegata autocertificazione del datore di lavoro che indica l’autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

## 7. La proroga in deroga della Cigs per le imprese in crisi

Alcune disposizioni in tema di sostegno al reddito sono rinvenibili al di fuori del Capo I del d.l. n. 104/2020.

È il caso dell’art. 60, comma 3, che incide sugli artt. 43, d.l. n. 34/2020, e 44, d.l. n. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 130/2018, relativi (il primo) alla disciplina del Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell’attività d’impresa <sup>(140)</sup> e (il secondo) al trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi <sup>(141)</sup>.

In particolare, la norma in esame (*sub* lett. *c*) introduce nell’art. 43, il comma 2-*bis*, prevedendo che nelle ipotesi di autorizzazione della proroga di sei mesi della cassa integrazione di cui all’art. 44, d.l. n. 109/2018, il Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell’attività d’impresa interviene per i costi della proroga, indipendentemente dal numero dei dipendenti interessati; in tali casi, la procedura di licenziamento già avviata è sospesa per la durata della proroga in funzione della cessione dell’azienda.

Poiché il funzionamento del Fondo è rimesso ad un decreto del MISE, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sarà necessario attendere l’emanazione del provvedimento per conoscere criteri, modalità di gestione e di funzionamento del Fondo, nonché procedure per l’accesso ai relativi interventi.

Si tratta, come si vede, di un intervento «In deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148», a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015 e per gli anni 2019 e 2020 <sup>(142)</sup>.

L’art. 44, d.lgs. n. 148/2015, prevede la possibilità di autorizzare, sino ad un massimo di dodici mesi complessivi, previo accordo stipulato in sede governativa presso il

<sup>(138)</sup> Si veda l’art. 19, comma 1, d.l. n. 104/2020, come modificato in sede di conversione dall’art. 1, l. n. 126/2020.

<sup>(139)</sup> Si veda la relazione tecnica di accompagnamento al d.l. n. 104/2020.

<sup>(140)</sup> Il Fondo è stato istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico e la sua dotazione originaria di 100 milioni di euro per l’anno 2020 è stata elevata a 300 milioni ex art. 60, comma 3, lett. *a*, d.l. n. 104/2020.

<sup>(141)</sup> Su cui si veda la circ. Min. lav. 4 ottobre 2018, n. 15.

<sup>(142)</sup> Riconducono agli ammortizzatori sociali in deroga la Cigs per crisi di cui all’art. 44, d.l. n. 109/2018, E. GHERA, A. GARILLI, D. GAROFALO, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2020, pp. 620 ss.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del MISE e della Regione interessata, la Cigs per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, secondo le disposizioni del d.m. 25 marzo 2016, n. 95075, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché in alternativa attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata, nel limite delle risorse stanziare ex art. 21, comma 4, d.lgs. n. 150/2015, e non utilizzate, anche in via prospettica, nonché nel limite di 28,7 milioni di euro per l'anno 2020.

Per quest'anno, poi, fermo restando il limite complessivo delle risorse finanziarie stanziare, può essere autorizzata una proroga di sei mesi, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico, qualora l'avviato processo di cessione aziendale, per le azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbia incontrato fasi di particolare complessità, anche rappresentate dal MISE.

In sede di accordo governativo è verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario di integrazione salariale e nell'accordo è indicato il relativo onere finanziario. Al fine del monitoraggio della spesa, gli accordi governativi sono trasmessi al MEF e all'Inps per il monitoraggio mensile dei flussi di spesa relativi all'erogazione delle prestazioni ed in caso di raggiungimento del limite è inibita la stipula di altri accordi.

La funzione dell'art. 60, d.l. n. 104/2020, quindi, è quella di neutralizzare sotto il profilo finanziario le proroghe semestrali già previste dall'art. 44, d.l. n. 109/2018, presumendo che siano eziologicamente connesse agli effetti della pandemia, tanto da finanziarle attraverso il Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa, aumentando la capacità finanziaria di quest'ultimo di altri 200 milioni di euro.

## **8. La Cigd per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (rinvio)**

Infine, un cenno va fatto alla Cigd per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti, già disciplinata dall'art. 98, comma 7, d.l. n. 34/2020, e ora ricollocata dall'art. 2, d.l. n. 104/2020, *sub* art. 22, comma 1-*bis*, d.l. n. 18/2020.

Questo specifico trattamento di sostegno al reddito, collocabile tra quelli in deroga, è destinato ai lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che, nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, consentendosi l'accesso alla Cigd, limitatamente ad un periodo massimo complessivo di nove settimane (13 settimane per le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna) <sup>(143)</sup>.

---

<sup>(143)</sup> Per approfondimenti sul tema si rinvia a S. CAFFIO, *op. cit.*

## 9. Le indennità pari al trattamento di mobilità

Alla “galassia” degli ammortizzatori in deroga sono riconducibili, infine, le indennità pari al trattamento di mobilità di cui agli artt. 1-*bis* (in deroga) e 1-*ter* (ordinaria) del d.l. n. 104/2020, sulla scorta di quanto già previsto dall’art. 1, comma 251, l. n. 145/2018.

Volendo individuare la relazione che intercorre tra queste tipologie d’intervento, può dirsi che quello *sub* art. 1, comma 251, l. n. 145/2018, costituisce il *genus*, e gli altri due le *species*, anche se la fattispecie *ex* art. 1-*ter*, d.l. n. 104/2020, si caratterizza per alcuni tratti distintivi rispetto alle altre due.

### 9.1. L’indennità in deroga per i lavoratori senza Cigd e senza Naspi

L’art. 1, comma 251, l. n. 145/2018, a conferma della “indomita resistenza” degli ammortizzatori sociali in deroga <sup>(144)</sup>, stabilisce la concessione del trattamento di mobilità in deroga, nel limite massimo di dodici mesi, per i lavoratori che avessero cessato la Cigd nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non avessero diritto alla Naspi. In loro favore, il successivo comma 252 prevede dal 1° gennaio 2019 l’erogazione di misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all’Anpal.

All’onere derivante dall’attuazione del comma 251 si faceva fronte nel limite massimo delle risorse residue disponibili per le politiche per il lavoro e l’occupazione delle regioni, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, rimettendo l’attuazione della misura ad un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze.

Invero, la modalità di finanziamento della misura di sostegno al reddito non appariva chiara, tanto da essere completamente ridefinita a distanza di poco meno di un anno dall’art. 11-*bis*, comma 1, d.l. n. 101/2019, convertito con modificazioni dalla l. n. 128/2019, ivi prevedendosi che all’onere per l’erogazione dell’indennità di mobilità in deroga di cui al citato comma 251 si facesse fronte nel limite massimo delle risorse già assegnate alle regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell’art. 44, comma 6-*bis*, d.lgs. n. 148/2015, ove non previamente utilizzate ai sensi del comma 3 dell’art. 26-*ter*, d.l. n. 4/2019, attribuendo alle regioni e alle Province autonome il compito di concedere il trattamento di mobilità in deroga, previa autorizzazione da parte dell’Inps a seguito di verifica della disponibilità finanziaria, ai sensi del successivo comma 253.

La novella del 2019, oltre a chiarire le modalità di finanziamento della misura, collocava anche questa misura di sostegno al reddito nell’alveo degli ammortizzatori sociali in deroga.

Anche su questa speciale indennità di mobilità si è riverberata l’emergenza Covid-19, come si evince dall’art. 87, d.l. n. 34/2020, che ha modificato i commi 251 e 253, l. n. 145/2018.

A ben guardare il campo di applicazione della misura coincide con quello previsto dalla disposizione originaria, concernendo i lavoratori che hanno cessato la Cigd nel

<sup>(144)</sup> Cfr. V. LAMONACA, *op. cit.*

periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018 e non hanno diritto alla Naspi, ponendosi quindi in alternativa a quest'ultima. Anche il limite massimo di durata dell'erogazione della prestazione è il medesimo, essendo fissato in dodici mesi.

Le novità riguardano il termine entro cui il trattamento di sostegno al reddito può essere erogato, essendo fissato (per ora) al 31 dicembre 2020 e comunque in continuità con la prestazione di Cigd, nonché dalla denominazione non parlandosi più di indennità di mobilità bensì, nell'ottica del superamento di questo istituto ormai espunto dal nostro sistema <sup>(145)</sup>, in un'indennità pari ad essa, comprensiva della contribuzione figurativa.

La differenza tra la vecchia indennità di mobilità e questo nuovo ammortizzatore sociale, che replica la prima quanto meno nell'importo, risiede anche nella espressa inapplicabilità dell'art 2, comma 67, l. n. 92/2012, che stabiliva il principio dell'omogeneità nei criteri di accesso tra Cig e mobilità *standard* ed omologhi trattamenti in deroga, di fatto escludendo da questi ultimi l'indennità in esame, che si configura come prestazione nuova <sup>(146)</sup>.

Un'ulteriore differenza di rilievo sta nell'inapplicabilità, per effetto di rinvii a cascata tra disposizioni normative, del requisito dell'anzianità aziendale di almeno dodici mesi per la fruizione dell'"indennità pari al trattamento di mobilità in deroga" <sup>(147)</sup>.

Le modalità di finanziamento e gli organi deputati all'erogazione della misura restano sostanzialmente inalterati rispetto alla previsione di cui al comma 253 (si veda *supra*), confidando nella capienza delle risorse di cui al citato art. 44, comma 6-*bis*, attribuite alle Regioni e alle Province autonome, che se ne possono avvalere, in misura non superiore al 50%, per la concessione (tra gli altri) della citata indennità o, in alternativa, per azioni di politica attiva del lavoro. L'impiego delle risorse deve essere comunicato da Regioni e Province autonome all'Inps e al Ministero del lavoro all'esito delle determinazioni sulle somme messe a loro disposizione.

Appare evidente lo stretto legame tra "indennità pari al trattamento di mobilità in deroga" e Cigd, essendo fondamentale individuare i destinatari del secondo trattamento cui agganciare l'erogazione del primo, sovvenendo a tal riguardo la prassi amministrativa dell'Inps <sup>(148)</sup>, che tassativamente richiama la Cigd *ex* art. 2, d.m. 1° agosto

---

<sup>(145)</sup> Si veda in tal senso l'art. 3, comma 6, d.m. 1° agosto 2014, n. 83473, secondo il quale «A decorrere dal 1° gennaio 2017 il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso».

<sup>(146)</sup> In tal senso si veda anche la circ. Inps 22 giugno 2020, n. 75.

<sup>(147)</sup> Tale differenza, evidenziata dall'Inps con circ. 22 giugno 2020, n. 75, deriva dal rinvio all'art. 16, l. n. 223/1991, contenuto nell'art. 2, comma 67, l. n. 92/2012, di cui il comma 251 dispone l'inapplicabilità nei confronti dei beneficiari dell'indennità ivi disciplinata.

<sup>(148)</sup> In tal senso si veda anche la circ. Inps 22 giugno 2020, n. 75.

2014, n. 83473 <sup>(149)</sup>, e le eventuali proroghe concesse ai sensi degli artt. 1, comma 145, l. n. 205/2017 <sup>(150)</sup>. e 26-ter, comma 2, d.l. n. 4/2019 <sup>(151)</sup>.

Il decreto di concessione dell'indennità, *ex art.* 1, comma 251, l. n. 145/2018, potrà riguardare esclusivamente i lavoratori per i quali la decorrenza del trattamento sia senza soluzione di continuità rispetto alla conclusione del precedente periodo di integrazione salariale in deroga e a condizione che entrambi gli eventi si collochino nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018.

Una indennità definita espressamente “pari al trattamento di mobilità in deroga” non potrà che avere importo identico alla misura di sostegno al reddito comparato, di importo lordo pari alla mobilità ordinaria per i primi 12 mesi, con successivo *décalage* progressivo che abbatte l'importo predetto del 10% dal 13° al 24° mese, del 30% dal 25° al 36° mese e del 40% dal 37° mese in poi. Sul punto, l'Inps non brilla per chiarezza, rinviando alla propria produzione amministrativa annuale ove sarebbero riportati gli importi massimi dell'integrazione salariale, a cui far riferimento per il calcolo della prestazione <sup>(152)</sup>.

L'erogazione dell'indennità, ovviamente, è condizionata alla preventiva verifica della disponibilità finanziaria da parte dell'Inps, come previsto nell'art. 1, comma 253, l. n. 145/2018, a sua volta connessa al completamento da parte delle Regioni e delle Province autonome di un processo amministrativo di supporto, interfacciandosi costantemente con l'Inps <sup>(153)</sup>, al fine di poter poi procedere all'emanazione del decreto di

<sup>(149)</sup> Trattasi di quella concessa o prorogata ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al possesso di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno dodici mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, che sono sospesi dal lavoro o effettuano prestazioni di lavoro a orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti causali: a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori; b) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato; c) crisi aziendali; d) ristrutturazione o riorganizzazione.

<sup>(150)</sup> Si fa riferimento a quella autorizzata dalle regioni per un periodo massimo di dodici mesi, a titolo di proroga in continuità delle prestazioni di Cigd aventi efficacia temporale entro il 31 dicembre 2016 e durata fino al 31 dicembre 2017, a seguito di specifici accordi sottoscritti dalle parti presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle stesse regioni, al fine del compimento dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle regioni, nel limite massimo del 50% delle risorse loro assegnate *ex art.* 44, comma 6-bis, d.lgs. n. 148/2015.

<sup>(151)</sup> Il trattamento consiste in una “proroga della proroga” della Cigd, visto che in forza dell'art. 26-ter, comma 2, d.l. n. 4/2019, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono autorizzare, per un periodo massimo di dodici mesi (appunto) la proroga delle prestazioni di Cigd già concesse *ex art.* 1, comma 145, l. n. 145/2017 (su cui si veda la nota precedente), previa acquisizione dell'accordo tra l'azienda e le parti sociali per la proroga delle citate prestazioni, integrato da un apposito piano di politiche attive, sostenuto dalla regione o dalla provincia autonoma, a favore dei lavoratori interessati.

<sup>(152)</sup> La circ. Inps 22 giugno 2020, n. 75, per la precisione, rinvia alle precedenti circ. 21 febbraio 2017, n. 36, con riferimento ai beneficiari con data di cessazione del rapporto di lavoro dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2017, e 31 gennaio 2018, n. 19, per i rapporti cessati nell'anno 2018. Esaminando le due circolari, esse non contengono alcun riferimento alla mobilità in deroga, ma riportano, tra l'altro, gli importi massimi degli ammortizzatori sociali erogati dall'Istituto, presumendosi a questo punto che il rinvio sia operato al massimale Cigs, da prendere quale riferimento per la successiva determinazione percentuale dell'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga.

<sup>(153)</sup> Si veda la circ. Inps 22 giugno 2020, n. 75, spec. § 5.

concessione dell'indennità <sup>(154)</sup>, il cui pagamento è subordinato alla presentazione da parte del beneficiario di un'apposita domanda *on-line* di mobilità in deroga (e non di indennità pari al trattamento di mobilità...) <sup>(155)</sup>.

Il dialogo a distanza tra “indennità pari al trattamento di mobilità in deroga” e mobilità è confermato dal regime della cumulabilità e della compatibilità, visto che l'Inps richiama sul punto i principi stabiliti per l'indennità di mobilità ordinaria, precisando che, laddove il beneficiario del trattamento si rioccupi con un lavoro subordinato, a tempo determinato o a tempo parziale, potrà operare solo la sospensione della prestazione e non lo «slittamento della data finale della stessa» in quanto il termine della prestazione è già indicato nel decreto di concessione <sup>(156)</sup>.

Nulla si dice, però, con riferimento alla compatibilità della indennità con il Reddito di cittadinanza e con il Reddito di emergenza, specie se si considera l'espressa incompatibilità rispetto a quest'ultimo prevista dall'analogia disposizione di cui all'art. 1-*ter*, d.l. n. 104/2010 (*infra*).

Orbene, quanto al Rdc, potrebbe sovvenire l'art. 2, comma 8, d.l. n. 4/2019, ivi prevedendosi la sua compatibilità non solo con il godimento della Naspi e della Dis-Coll, ma anche di altro strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria (quale è l'indennità di mobilità in deroga) ove ricorrano le condizioni previste dal citato art. 2 e ferma restando la computabilità delle predette indennità ai fini del diritto al Rdc e la loro rilevanza ai fini Isee.

Con riferimento al Rem, invece, l'art. 82, comma 3, d.l. n. 34/2020, non è stato ulteriormente novellato e quindi non fa alcun cenno alla indennità di mobilità in deroga, né tanto meno a quella “equiparata” di cui al comma 251-*bis* (*infra*). Infatti, il Rem non è compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità Covid-19, *ex* artt. 27-30 e 38, d.l. n. 18/2020, ovvero una delle indennità disciplinate in attuazione del successivo art. 44, oppure una delle indennità di cui agli artt. 84 e 85, d.l. n. 34/2020, nulla dicendo con riferimento alle provvidenze in parola; può, quindi, ritenersi che il mancato ed espresso richiamo non consenta di affermarne l'incompatibilità, pur essendo auspicabile una modifica in tal senso che ponga le fattispecie di cui ai citati commi 251 e 251-*bis* sullo stesso piano di quella di cui all'art. 1-*ter*, d.l. n. 104/2020, per evitare un ingiustificato trattamento differenziato.

Alla stregua di un vero e proprio *patchwork* interpretativo, suscita qualche perplessità il diniego opposto dall'Inps alla anticipazione in un'unica soluzione del trattamento perché non previsto dall'art. 1, comma 251, l. n. 145/2018.

---

<sup>(154)</sup> Ivi, spec. § 6.

<sup>(155)</sup> Ivi, spec. § 7. In particolare, l'operatore di sede dovrà controllare che: il nominativo non abbia titolo all'indennità di disoccupazione Naspi e che abbia beneficiato di una prestazione di Cigd – concessa dalla Regione/Provincia autonoma – cessata nel periodo dal 1° dicembre 2017 al 31 dicembre 2018; l'indennità sia senza soluzione di continuità rispetto alla fine della precedente prestazione di Cigd. Nel caso in cui non sussistano congiuntamente queste condizioni, l'operatore non potrà procedere al pagamento della prestazione e dovrà altresì darne riscontro alla propria Direzione regionale, che, a sua volta, provvederà ad informare la Regione/Provincia autonoma che ha decretato la prestazione, per i successivi adempimenti.

<sup>(156)</sup> Ivi, spec. § 9.

## 9.2. L'indennità per i lavoratori già dipendenti da imprese situate nelle aree di crisi industriale complessa della Regione siciliana

Prima di analizzare l'intervento previsto dall'art. 1-*bis*, comma 1, lett. *a*, d.l. n. 104/2020, inserito in sede di conversione dalla l. n. 126/2020, giova dare qualche ragguaglio sul fenomeno delle "aree di crisi industriale complessa".

Per "aree di crisi industriale complessa" si intendono territori caratterizzati da recessione economica, perdita occupazionale di rilevanza nazionale, ed impatto significativo sulla politica industriale nazionale, non risolvibili con risorse e strumenti di sola competenza regionale.

L'indice di complessità della crisi industriale è riconducibile alle dimensioni medio-grandi delle imprese coinvolte, con effetti sull'indotto di riferimento, ovvero alla grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione sul territorio.

Si tratta di un fenomeno emerso a livello normativo alla fine degli anni '80 del secolo scorso, sul quale il legislatore è ritornato a manifestare il proprio interesse tra il 2012 e il 2013 <sup>(157)</sup>, prevedendo specifiche misure di sostegno di tipo progettuale, meglio note con l'acronimo di PRRI (ovvero Progetti di riconversione e riqualificazione industriale), relative ad aree geografiche contraddistinte da recessione economica e crisi occupazionale, dichiarate dal MISE di crisi complessa o non complessa.

I PRRI si caratterizzano per una notevole dinamicità, potendo attingere a tutti i regimi d'aiuto disponibili e attirando così investimenti produttivi, con l'obiettivo di favorire la riqualificazione delle aree interessate, la formazione del capitale umano, la riconversione di aree industriali dismesse, il recupero ambientale, l'efficientamento energetico dei siti e la realizzazione di infrastrutture strettamente funzionali agli interventi.

La norma di riferimento, e cioè l'art. 27, d.l. n. 83/2012, non solo fornisce la definizione di area di crisi industriale complessa, ma conferisce al MISE il ruolo di *driver* nella gestione degli strumenti da impiegare (Progetti di riconversione e riqualificazione industriale, accordi di programma), supportato a sua volta dalla Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome, nella deliberazione dei provvedimenti finalizzati a disciplinare le modalità di individuazione delle situazioni di crisi industriale complessa e determinare i criteri per la definizione e l'attuazione dei PRRI.

Le modalità e le procedure per la presentazione delle istanze di agevolazione, nonché i criteri di selezione e valutazione per la concessione e l'erogazione delle agevolazioni, sono disciplinati dal d.m. 9 giugno 2015 <sup>(158)</sup>.

Le aree di crisi industriale complessa sono caratterizzate da ricadute socio-economiche significative sul territorio di riferimento, tali da meritare una particolare attenzione da parte del legislatore <sup>(159)</sup>, come si evince non solo dal comma 6-*bis* dell'art. 44-*bis*, d.lgs. n. 148/2015, ma soprattutto dal successivo comma 11-*bis*, che ha previsto la concessione di un ulteriore intervento Cigs in deroga, sino al limite massimo di 12

---

<sup>(157)</sup> Si fa riferimento alla l. n. 121/1989, nonché all'art. 27, d.l. n. 83/2012, e al d.l. n. 145/2013.

<sup>(158)</sup> Sul punto si veda anche la circ. MISE 6 agosto 2015, n. 59282.

<sup>(159)</sup> Su cui cfr. L. VALENTE, *Contrasto alla povertà e promozione del lavoro tra buoni propositi e vecchi vizi*, in *DRI*, 2018, pp. 1081 ss., spec. § 4; ancor prima D. GAROFALO, *Il sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro*, in P. CURZIO (a cura di), *Il sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro. Previdenza ed assistenza sociale*, Giuffrè, 2017, pp. 93 ss., spec. pp. 153 ss.

mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data dell'8 ottobre 2016, in forza di specifici accordi stipulati in sede governativa, entro limiti di spesa annuali <sup>(160)</sup>.

Coma da "consolidata tradizione", l'intervento originariamente a termine (comma 11-*bis* dell'art. 44, d.lgs. n. 148/2015) è stato caratterizzato da un progressivo e inesorabile consolidamento negli anni successivi, come si evince dall'art. 53-*ter*, d.l. n. 50/2017, aggiunto in sede di conversione dall'art. 1, comma 1, l. n. 96/2017, ivi prevedendosi che le risorse residue possano essere utilizzate dalle regioni per la concessione di trattamenti di mobilità in deroga in favore dei lavoratori (operanti nelle suddette aree) titolari al 1° gennaio 2017 di un trattamento di mobilità ordinaria o in deroga, condizionando l'ammissione al rispetto dell'obbligo di presentazione di un piano di recupero occupazionale con percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori.

Anche la legge di bilancio per il 2018 <sup>(161)</sup> ha sfruttato le residue risorse finanziarie stanziata per i medesimi fini per il 2016 ed il 2017 dall'art. 44, comma 11-*bis*, d.lgs. n. 148/2015, nel rispetto del riparto tra le regioni già operato dai decreti all'uopo emanati <sup>(162)</sup>, provvedendo così per l'anno 2018 con una specifica attenzione per alcuni specifici territori <sup>(163)</sup>.

Inoltre, l'art. 1, commi 282 e 1136, lett. *c*, l. n. 145/2018, ha disposto anche per il 2019 l'utilizzo delle restanti risorse, previste dal comma 11-*bis* dell'art. 44, d.lgs. n. 148/2015, e stanziata per la concessione <sup>(164)</sup>, nelle aree di crisi industriale complessa, di interventi di integrazione salariale straordinaria in deroga o di trattamenti di mobilità in deroga, al fine di completare i piani di recupero occupazionale previsti. Si dedica, altresì, una particolare attenzione ad alcuni peculiari bisogni territoriali,

---

<sup>(160)</sup> Si veda l'art. 26-*ter*, comma 1, d.l. n. 4/2019, che consente al Ministero del lavoro di autorizzare, alle condizioni ivi previste, acconti per 6 mensilità di integrazione salariale straordinaria, in favore di aziende operanti in più Regioni, con organico superiore a 500 unità lavorative, che abbiano in corso programmi di riorganizzazione che presentino gravi ricadute in aree di crisi industriale complessa.

<sup>(161)</sup> Cfr. art. 1, comma 139, l. n. 205/2017.

<sup>(162)</sup> Cfr. per le competenze relative al 2016 il d.i. 12 dicembre 2016, n. 1, che ha assegnato alle Regioni risorse finanziarie pari a 169.781.840 euro; quanto alle competenze relative al 2017, il successivo d.i. 5 aprile 2017, n. 12, ha assegnato 117 milioni di euro.

<sup>(163)</sup> Con riferimento a specifiche situazioni occupazionali relative alla Campania (poli industriali di Acerra-Marcianise-Airola, Battipaglia-Solofra, Castellammare-Torre Annunziata, di cui al d.m. 22 novembre 2017) e del Veneto (Venezia-Porto Marghera, *ex* d.m. 8 marzo 2017) si segnala un filone normativo avviato con la legge di bilancio del 2018 e non ancora esaurito, come si evince dal contenuto degli artt. 1, commi 140-143, l. n. 205/2017, e 41, d.l. n. 34/2019, che hanno stanziato 34 milioni di euro per il 2018, 16 milioni di euro per il 2019 e 10 milioni per il 2020, per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga (Cigs e mobilità) per i lavoratori delle rispettive aree di crisi che avessero cessato la mobilità ordinaria o in deroga entro il 31 dicembre 2019, termine prorogato di un anno per effetto del successivo art. 11-*quater*, comma 4, d.l. n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla l. n. 8/2020. Quest'ultimo provvedimento, poi, riconosce al precedente comma 3 del citato art. 11-*quater* facoltà di concessione di ulteriori interventi in deroga.

<sup>(164)</sup> Trattasi di ulteriori 117 milioni di euro, ripartiti con il d.i. 29 aprile 2019, n. 16.

riconoscendo ad essi la possibilità di ricevere ulteriori risorse per specifiche situazioni occupazionali <sup>(165)</sup>, attenzione estesa poi ad altri contesti territoriali <sup>(166)</sup>.

Infine, anche la legge di bilancio per il 2020 <sup>(167)</sup> attinge al collaudato meccanismo finanziario, stanziando ulteriori 45 milioni di euro, destinando 10 milioni all'erogazione di trattamenti per specifiche altre aree di crisi industriale complessa (Fermano-Maceratese e Torino) <sup>(168)</sup>.

All'interno di questo quadro normativo si colloca l'art. 1-*bis*, comma 1, lett. *a*, d.l. n. 104/2020, inserito in sede di conversione dalla l. n. 126/2020, che arricchisce ulteriormente la già vasta gamma di ammortizzatori sociali in deroga, con l'inserimento di un comma 251-*bis* nell'art. 1, l. n. 145/2018, ivi prevedendosi che a decorrere dal 14 ottobre 2020, data di entrata in vigore del provvedimento, e nel limite di 7,4 milioni di euro per l'anno 2020, l'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga in favore dei lavoratori che hanno cessato la Cigd e non hanno diritto alla Naspi, prevista dal precedente comma 251, possa essere altresì concessa fino al 31 dicembre 2020 ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana <sup>(169)</sup>, i quali cessino di percepire la Naspi nell'anno 2020 medesimo.

La fattispecie di cui al comma 251-*bis*, per effetto del rinvio al precedente comma 251, si ritiene determini una sostanziale estensione delle modalità di funzionamento di quest'ultima, già esaminate innanzi a cui si rinvia, rilevando quale unica differenza la platea degli aventi diritto. Infatti, ai sensi del comma 251-*bis* non è la pregressa cessazione di fruizione della Cigd in contestuale carenza del diritto alla percezione della Naspi a rilevare, quanto la cessazione della fruizione di quest'ultima nell'anno 2020, e quindi la mancanza di ulteriori fonti di sostegno al reddito, con l'ulteriore limitazione territoriale che a beneficiarne sono i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana.

Un profilo poco chiaro, poi, è rappresentato dalla applicabilità o meno del comma 252, nel quale si fa riferimento esclusivamente ai lavoratori di cui al comma 251, cui vanno applicate misure di politica attiva, individuate in un apposito piano regionale, da comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'Anpal. A dissipare il dubbio non soccorre il rinvio ad entrambe le fattispecie contenuto nel successivo comma 253, per quanto concerne la copertura degli oneri finanziari per entrambe le fattispecie.

<sup>(165)</sup> È il caso della regione Sardegna autorizzata a destinare ulteriori risorse, fino al limite di 9 milioni di euro nel 2019, per le specifiche situazioni occupazionali esistenti nel suo territorio, stanziamento introdotto, peraltro, nel 2018 dall'art. 1, d.l. n. 44/2018.

<sup>(166)</sup> Si fa riferimento alle specifiche situazioni occupazionali della Sardegna e della Sicilia, considerando che l'art. 9, d.l. n. 101/2019, ha attribuito la facoltà di destinare ulteriori risorse fino al limite, rispettivamente, di 3,5 milioni di euro e di 30 milioni di euro per il 2019 per la prosecuzione dei trattamenti in deroga in favore dei lavoratori già occupati nelle aree di crisi industriale complessa.

<sup>(167)</sup> Si veda l'art. 1, commi 491-493, l. n. 160/2019.

<sup>(168)</sup> Le aree in questione sono state riconosciute come tali dai d.m. 12 dicembre 2018 e 16 aprile 2019.

<sup>(169)</sup> Trattasi della sola area di Gela, riconosciuta con d.m. 20 maggio 2015, visto che quella di Termini Imerese, di cui all'accordo di programma per la disciplina degli interventi di riconversione e riqualificazione del polo industriale di Termini Imerese, tra MISE, Ministero del lavoro, Regione Siciliana e Comune di Termini Imerese, del 22 luglio 2015, risulta scaduta esattamente tre anni dopo, senza che l'accordo sia stato rinnovato, come si evince dalla relativa scheda informativa reperibile sul sito del MISE.

Il rischio connesso alla mancata applicabilità del comma 252 è che i lavoratori beneficiari della indennità di cui al comma 251-*bis* potrebbero fruire del trattamento di sostegno al reddito in modo fine a sé stesso, senza alcuna misura di reinserimento che consenta di rendere utile l'ammortizzatore sociale per finalità che non siano strettamente quelle connesse alla "sopravvivenza".

Analogo *bug* normativo si segnala con riferimento al mancato riferimento alla concessione della nuova indennità esclusivamente previa verifica della disponibilità finanziaria da parte dell'Inps, prevista per l'indennità di cui al comma 251, ma non per quella introdotta al comma successivo.

Quanto ai profili di compatibilità tra questa indennità e altre provvidenze, come già accennato (*supra*), l'Inps richiama sul punto i principi già stabiliti per l'indennità di mobilità ordinaria <sup>(170)</sup>, rinviandosi alle riflessioni *sub* § 9.1.

Un cenno, infine, va fatto al rapporto tra la pandemia e la disposizione di cui al comma 251-*bis*. Sul punto si ritiene che la novella sia collocata nel medesimo solco normativo aperto nel 2017 (*supra*) e percorso negli anni successivi dal legislatore in occasione della redazione delle leggi annuali di bilancio, riconoscendo la delicatezza delle situazioni occupazionali di alcune specifiche aree di crisi complessa. Indubbiamente, l'emergenza pandemica può aver rappresentato un fattore propulsivo importante, ma non si può escludere che una disposizione simile potesse essere contenuta nella legge di bilancio per il 2021.

### 9.3. *Segue: della Regione Campania*

Ulteriore trattamento di sostegno al reddito in deroga è quello previsto dall'art. 1-*ter*, d.l. n. 104/2020, aggiunto in sede di conversione dalla l. n. 126/2020, concernente i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nella Regione Campania.

A ben guardare, la disposizione è decisamente più elaborata e appare sganciata dalle fattispecie di cui ai commi 251 e 251-*bis* dell'art. 1, legge di stabilità per il 2019, pur avendo una rubrica sostanzialmente sovrapponibile a quella di cui all'art. 1-*bis*, d.l. n. 104/2020, e la medesima decorrenza, legata alla data di entrata in vigore della l. n. 126/2020.

Il campo di applicazione dell'art. 1-*ter*, concerne sempre i lavoratori delle aree di crisi complessa, questa volta della sola regione Campania, ma a condizione che abbiano cessato la mobilità ordinaria dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, concedendosi in tal caso, fino al 31 dicembre 2020, un'indennità pari al trattamento dell'ultima mobilità ordinaria percepita, comprensiva della contribuzione figurativa.

Al pari di quanto previsto dall'art. 1, comma 251, l. n. 145/2018 (*supra*), anche a tale indennità non si applica l'art. 2, comma 67, l. n. 92/2012, sterilizzandosi in tal modo il requisito dell'anzianità aziendale di almeno dodici mesi.

Diversamente dalle indennità di cui ai commi 251 e 251-*bis*, quella *sub* art. 1-*ter*, d.l. n. 104/2020, è dichiarata espressamente incompatibile con il Rem, il Rdc e misure analoghe, nonché con la Dis-Coll e con la titolarità di un rapporto di lavoro dipendente o di pensione diretta o indiretta, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

---

<sup>(170)</sup> Si veda la circ. Inps 22 giugno 2020, n. 75, spec. § 9.

L'onere finanziario, quantificato in 2,43 milioni di euro per l'anno 2020, è coperto con l'utilizzo delle risorse residue in disponibilità della regione Campania, di cui all'art. 25-ter, d.l. n. 119/2018, convertito con modificazioni dalla l. n. 136/2018, recuperando risorse dal precedente art. 1, comma 143, l. n. 205/2017, ed attingendole per l'ennesima volta dal Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, comma 1, lett. a, d.l. n. 185/2008, a conferma della sudditanza delle politiche attive rispetto a quelle passive.

Anche per questo ammortizzatore sociale in deroga non può che replicarsi la riflessione innanzi svolta sulla relazione (occasionale) rispetto all'emergenza pandemica in corso.

### **10. Le misure di sostegno ai familiari del personale di bordo sotto sequestro**

L'art. 7-bis, d.l. n. 137/2020, inserito nel provvedimento in occasione della sua conversione in l. n. 176/2020, introduce misure di sostegno ai familiari del personale di bordo posto sotto sequestro e contributi alle imprese da pesca, sulla scia degli eventi che hanno condotto l'equipaggio di due motopescherecci della flotta di Mazara del Vallo prima ad essere trattenuto in Libia, per poi essere liberato dopo 108 giorni di prigionia.

L'erogazione di queste misure, ascrivibili anch'esse ad ammortizzatori sociali in deroga, avviene grazie alle risorse del Fondo di cui all'art. 5, comma 1-bis, d.l. 10 gennaio 2006, n. 2, convertito con modificazioni, dalla l. 11 marzo 2006, n. 81, avente originariamente finalità non previdenziale, ma assistenziale, avendo la funzione di corrispondere contributi nella misura massima di 50.000 euro alle famiglie dei pescatori, erogando agli eredi di ciascun deceduto in mare.

Per l'occasione il Fondo in parola è stato ulteriormente incrementato di 0,5 milioni di euro per l'anno 2021, affidandosi ad un d.mipaff, da emanare entro il 24 gennaio 2021 e cioè trenta giorni dalla data di entrata in vigore della l. n. 176/2020, la definizione dei criteri e delle modalità di erogazione dei contributi predetti.