



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea Magistrale in Economia e Management
Curriculum Marketing

EMERGENZA COVID-19: LE DISPOSIZIONI A TUTELA DI
IMPRESE E LAVORATORI

*(Covid-19 Emergency: provisions to protect
companies and workers)*

Relatore: Chiar.mo

Prof. Antonio Di Stasi

Tesi di Laurea di:

Simona Aureli

Anno Accademico 2019 – 2020

“A mio padre e all’amore che mi ha dato.

Spero tu sia orgoglioso di me.”

“Alla mia famiglia e a chi c’è sempre stato.”

INDICE

Introduzione	1
CAPITOLO 1: EMERGENZA COVID-19 E GLI INTERVENTI ALLE IMPRESE	5
1.1 Sospensione delle attività commerciali	6
1.2 Fondo Garanzia PMI e aiuto alle start-up	9
1.3 Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali delle imprese di interesse nazionale	17
1.4 Credito d'imposta	21
<i>1.4.1 Credito d'imposta per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro</i>	22
<i>1.4.2 Credito d'imposta per canoni di locazione immobili a uso non abitativo</i>	24
<i>1.4.3 il credito d'imposta per il rafforzamento patrimoniale delle imprese di medie dimensioni</i>	27
1.5 Interventi fiscali e finanziari a sostegno delle imprese	29
<i>1.5.1 Sospensione versamenti tributari e contributivi</i>	30
<i>1.5.2 Liquidità alle aziende</i>	33
<i>1.5.3 Tassi d'interesse agevolati per i prestiti alle imprese</i>	38

<i>1.5.4 Garanzie sui prestiti alle imprese</i>	41
1.6 Rapporti tra impresa e lavoratore	44
<i>1.6.1 Il trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano in Cassa integrazione straordinaria</i>	45
<i>1.6.2 Proroga o rinnovo dei contratti a termine</i>	49
<i>1.6.3 Sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti</i>	51
<i>1.6.4 Sospensione dei licenziamenti</i>	53
1.7 Aiuti alle imprese per la produzione di prodotti connessi al COVID-19	58
CAPITOLO 2: LE TUTELE AL LAVORATORE	61
2.1 La disciplina del lavoro agile	63
<i>2.1.1 COVID-19 e smart-working</i>	64
<i>2.1.2 Il lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni</i>	69
2.2 Il trattamento ordinario di integrazione salariale	72
2.3 Trattamento del lavoratore in quarantena	77
2.4 Il ricorso al congedo parentale	81
2.5 Le indennità concesse a contrasto della crisi	86
<i>2.5.1 Fondo per reddito di ultima istanza</i>	87
<i>2.5.2 Indennità ai lavoratori intermittenti, del settore turistico e dell'agricoltura</i>	91

<i>2.5.3 Indennità ai lavoratori domestici e premio ai dipendenti</i>	95
<i>2.5.4 Indennità ai professionisti e ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa</i>	99
2.6 NASPI, DIS-COLL e concessione proroghe	101
CAPITOLO 3: L'IMPATTO ECONOMICO DEL COVID-19 NEL CONTESTO NAZIONALE E GLOBALE	107
3.1 I risvolti economico-finanziari del Covid-19 nello scenario globale	107
3.2 La situazione post Covid-19 in Italia	112
Conclusioni	117
Bibliografia	121
Sitografia	123

Introduzione

Agli inizi del 2020 nessuno di noi avrebbe potuto anche minimamente immaginare lo scenario nel quale, di lì a pochi giorni ci saremmo ritrovati.

Tutto è iniziato in Cina, a Wuhan, a novembre del 2019 con l'emergere di un virus di cui poco si conosceva e che ancora oggi risulta di difficile comprensione.

Dall'inizio alla sua estensione in Italia basterà davvero poco tempo e ancor di meno ne sarà richiesto per permettere a questa epidemia di coprire in modo capillare l'intero globo.

Tutto il mondo entra in uno stato di emergenza in cui i temi portanti sono la preoccupazione, il pericolo e l'isolamento.

Un isolamento che interesserà seppur in modo scaglionato tutti i Paesi e che inevitabilmente cambierà il modo di vivere di tutti i cittadini.

L'obiettivo primario era ed è tutt'ora uno solo: sconfiggere la pandemia, limitare il contagio e ridurre al minimo la mortalità provocata dal c.d. Covid-19 al fine di garantire la tutela e la salute di tutti i soggetti coinvolti.

Numerosissime sono state le misure intraprese a tal fine e pian piano, nel rispetto delle regole si sta assistendo, in Italia, ad una contrazione graduale dell'epidemia.

Accanto alle considerazioni legate strettamente al virus e all'emergenza sanitaria, non è assolutamente da trascurare il risvolto negativo che quanto accaduto ha determinato a livello economico nazionale e globale.

Si parla di una crisi di portata parecchio elevata i cui picchi negativi possono essere equiparati a quelli raggiunti durante la seconda guerra mondiale. La sospensione di ogni tipo di attività e l'isolamento hanno messo in ginocchio, seppur in modo differente, le realtà economiche di ciascun paese, rendendo ovviamente necessari degli interventi governativi atti a recuperare quanto ancora possibile.

In Italia sono state numerosissime le imprese non solo di piccole dimensioni, ma anche quelle di portata maggiore e di grande impatto sull'economia, ad aver affrontato situazioni critiche, difficili da gestire e che in molti casi hanno dovuto optare per interventi drastici tra cui la dichiarazione dello stato fallimentare, la cessazione dell'attività e il conseguente licenziamento dei lavoratori.

È importante concentrarsi su questo tema in quanto accanto alle imprese lese, ci sono un numero spropositato di lavoratori che hanno perso la loro occupazione. Si tratta di persone con famiglie da mantenere, con mutui da dover pagare, con difficoltà ad arrivare a coprire le spese alla fine del mese che si sono ritrovate di punto in bianco senza più la possibilità di contare su quella quota di salario necessaria al sostentamento.

Lo scopo della presente trattazione è quello di delineare quanto il governo è riuscito a realizzare in una situazione di criticità quale il Covid-19 al fine di tutela i cittadini e allo stesso tempo limitare gli effetti di una crisi che, se non correttamente gestita potrebbe avere degli effetti disastrosi.

Il primo capitolo nello specifico, prenderà in considerazione gli interventi predisposti a favore delle imprese dall'inizio della fase di lock-down in poi soffermando l'attenzione su iniziative di stampo monetario, fiscale, economico e ovviamente anche sulle disposizioni sanitarie atte alla limitazione del contagio nelle aziende. Altro tema importante affrontato nel capitolo sarà la problematicità legata alla gestione del rapporto tra le imprese, molto spesso non più capaci di garantire l'occupazione dei loro dipendenti e lavoratori che necessitano della loro regolare retribuzione.

Sarà poi il capitolo due ad entrare nel merito del trattamento corrisposto ai lavoratori dipendenti ed autonomi coinvolti nella sospensione delle attività.

Si parlerà dell'istituzione di una serie di normative di carattere eccezionale che garantiranno in ogni caso un sostentamento minimo a tali soggetti così come si tratteranno le diverse situazioni in cui i lavoratori possono gravare: malattia, contagio da Covid-19, necessità di congedo per la cura della prole e così via.

Infine, si cercherà nel terzo capitolo, di effettuare una sintesi nonché un quadro generale dell'impatto economico del Covid-19 in Italia e nel mondo e di evidenziare quali sono i paesi che hanno dovuto affrontare le maggiori criticità.

CAPITOLO 1: EMERGENZA COVID-19 E GLI INTERVENTI

ALLE IMPRESE

L'Italia è stata una delle prime nazioni ad essere coinvolta nel vortice del COVID-19. Era il 31 Gennaio 2020 quando nel nostro paese vennero accertati i primi di quelli che sarebbero poi diventati un numero esorbitante di contagi.

Se da un lato la preoccupazione principale era e rimane tutt'ora quella relativa alla salute di noi cittadini, per la sopravvivenza del paese si è ritenuto sin da subito necessario intervenire anche al fine di tutelare l'economia, le imprese e i lavoratori coinvolti nella drammatica situazione.

Quello che, tramite questo primo capitolo si vorrà analizzare sono le misure, le procedure, le restrizioni e provvedimenti che il governo ha cercato, a partire dal D.P.C.M. dell'11 Marzo 2020, di attuare al fine di garantire la salvaguardia delle imprese, che per forza di cose hanno visto una contrazione notevole delle loro attività e una conseguente riduzione dei ricavi che ha portato molte di esse a dover sudare la sopravvivenza e a fare fatica, ancora oggi, a ritrovare una stabilità che consenta a tutto il paese di ripartire.

Proprio al fine di ripercorrere quanto effettivamente è stato realizzato dal principio ai giorni attuali, dopo aver trattato e analizzato l'intervento attraverso cui si dispone l'interruzione delle attività commerciali ed industriali, si cercherà di valutare come il governo è giunto in soccorso di realtà imprenditoriali eterogenee: da quelle di più

piccole dimensioni, alle start-up innovative, fino alle imprese di grandi dimensioni o di importanza nazionale.

1.1 La sospensione delle attività commerciali e produttive

Il D.P.C.M. dell'11 Marzo 2020, all'articolo 1, primo comma afferma: “sono sospese le attività commerciali al dettaglio, fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità [...]”. È così che, dopo numerosi dibattiti e pareri anche contrastanti, il nostro paese disporrà il vero e proprio inizio del lockdown.

Uno stop che vedrà coinvolte gran parte delle attività commerciali, dalla ristorazione (rimarrà comunque consentita la consegna a domicilio) ai servizi alla persona, garantendo in ogni caso l'erogazione di tutto ciò ritenuto indispensabile per garantire ai cittadini una realtà che, seppur stravolta, potesse essere considerata accettabile e dignitosa.

Tra le attività commerciali che continueranno ad operare in questo primo lasso temporale possiamo ricordare in particolar modo le farmacie e parafarmacie, i tabaccai, le edicole ed ovviamente tutte quelle aziende operanti nella vendita di generi alimentari, come riportato nell'articolo 1.

Il D.P.C.M. inoltre, non proibisce lo svolgimento delle attività bancarie, assicurative o agricole purché si rispettino le norme igienico-sanitarie, così come si provvederà a garantire le attività espletate dalla pubblica amministrazione tramite

l'applicazione di orari ridotti, procedure telematiche e attraverso il lavoro agile quando e se possibile.

In riferimento alle attività produttive, in data 11 Marzo esse potranno continuare lo svolgimento delle loro funzioni, cercando però di riorganizzare la propria struttura in modo da tutelare i lavoratori attraverso l'installazione di tutti i dispositivi necessari a contenere il contagio e assolvendo a tutti gli obblighi igienico-sanitari atti a tale scopo, nonché limitando gli spostamenti dei dipendenti all'interno dei siti aziendali, la permanenza in spazi comuni e favorendo ed incentivando in ogni modo il ricorso a congedi e ferie o se possibile allo smart-working.

La situazione relativa alla sospensione delle attività vedrà dei cambiamenti importanti con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emanato il 22 Marzo.

Tale decreto oltre a limitare gli spostamenti dei cittadini se non per comprovate esigenze, sospenderà ogni tipo di attività commerciale e produttiva salvo quelle riportate nell'allegato¹ proposto congiuntamente alla pubblicazione di tale atto.

¹ Il sole 24 ore esprime le problematiche riscontrate nell'elenco delle aziende citate nell'allegato del DPCM del 22 Marzo 2020. In un confronto tra l'elenco proposto nel DPCM dell'11 Marzo e quello del 22 Marzo, Francesco Pezone afferma: "Nel primo caso la lista contiene una elencazione descrittiva, sebbene esaustiva, mentre nel secondo caso il Legislatore si è affidato a una categorizzazione effettuata in base ai cc.dd. Codici ATECO. La distinzione non è di poco conto, posto che le attività di commercio al dettaglio utilizzano i cc.dd. codici ATECO e posto che, in alcuni casi, i codici delle une coincidono con i codici delle altre.

Oltre a tali attività il D.P.C.M. del 22 marzo garantisce la prosecuzione delle attività nei seguenti casi:

- attività sanitarie o legate alla produzione di dispositivi di prevenzione dal COVID-19, farmacie e parafarmacie;
- aziende che riescono a garantire il normale svolgimento delle attività tramite il ricorso al lavoro agile;
- aziende che operano in servizi di pubblica utilità o che producono beni e servizi atti a garantire la soddisfazione di esigenze di prima necessità ai cittadini;
- attività che utilizzano impianti a ciclo continuo;
- aziende che abbiano presentato un'apposita richiesta alla Prefettura, la quale potrà conferire l'autorizzazione a proseguire con le attività.

Ulteriori modifiche in riferimento alla sospensione delle attività verranno infine apportate dal Ministro dello Sviluppo Economico e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze il 25 Marzo.

L'attenzione verrà posta in questo caso sulle attività di call center, le quali potranno soltanto esercitare attività in-bound, ovvero potranno solo ricevere chiamate dagli utenti per risolvere eventuali problematiche o richieste ed infine, in riferimento alle attività di supporto alle imprese, si garantirà esclusivamente la possibilità di consegne a domicilio di prodotti.

1.2 Fondo Garanzia PMI e aiuto alle start-up

Per capire al meglio la portata di tali iniziative, è opportuno innanzitutto spiegare cos'è il Fondo di Garanzia PMI e le funzionalità che esso assolve.

Si tratta di un fondo creato nel nostro paese ben prima dell'emergenza epidemiologica, infatti la sua costituzione risale al 2000 ad opera del Ministero dello Sviluppo economico. Lo scopo è quello di garantire delle agevolazioni in relazione a finanziamenti contratti da imprese di piccole e medie dimensioni iscritte al Registro delle imprese, nonché a professionisti.

Volendo concretizzare l'attività svolta dal Fondo centrale di Garanzia PMI, essa consiste nel garantire i finanziamenti contratti dalle piccole e medie imprese che abbiano acceso tali accordi con banche, società di leasing o altri intermediari finanziari al fine di evitare il sostenimento da parte di queste aziende di costi aggiuntivi per fidejussioni o polizze assicurative che tutelino il rimborso del finanziamento.

Il Fondo lascia libertà alle parti (imprese e intermediari finanziari) di definire le caratteristiche relative alle quote di rimborso, le tempistiche, i tassi d'interesse e le altre condizioni contrattuali che i contraenti possono prevedere al momento della sottoscrizione.

²La garanzia può essere corrisposta in due differenti modalità:

² BONUCCI M., *come il coronavirus cambia il Fondo di Garanzia delle PMI*, in www.fasi.biz.it, 2020.

- garanzia diretta, su richiesta dei soggetti finanziatori, anche in qualità di capofila di pool di soggetti finanziatori;
- riassicurazione e controgaranzia, su richiesta dei soggetti garanti, anche in qualità di capofila di pool di soggetti garanti.

Il massimale di fondo concesso a ciascun richiedente è di 2,5 milioni di euro. Dopo aver identificato, a grandi linee, quali sono le caratteristiche principali del Fondo di Garanzia PMI si può focalizzare l'attenzione sui cambiamenti ad esso apportati in virtù della pandemia.

Con il decreto legge n. 18 del 17/03/2020, il governo cerca di disporre una serie di iniziative preposte all'aiuto di molti piccoli imprenditori e professionisti che si sono ritrovati in situazioni particolarmente difficoltose a seguito di quanto accaduto.

Tra gli interventi maggiormente impattanti possiamo enucleare i seguenti³:

- la garanzia dovrà essere corrisposta a titolo gratuito;
- l'importo massimo erogato a ciascun imprenditore viene incrementato da 2,5 a 5 milioni;
- in riferimento alla differenziazione tra garanzia diretta e riassicurazione e controgaranzia viene stabilito, in merito alla prima, una garanzia pari all'80%

³ D.L. n. 18, 17 Marzo 2020, *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, art. 49, in Gazzetta Ufficiale.

del finanziamento, mentre per la seconda, essa viene estesa fino ad un importo pari al 90% del finanziamento. In ogni caso l'importo massimo garantito è di 1.500.000 euro;

- nel caso in cui, le banche o gli intermediari, in virtù dell'emergenza COVID-19, abbiano concesso la sospensione delle rate del finanziamento (indipendentemente dalla sospensione dell'intera rata, della sola quota capitale o soltanto degli interessi), la garanzia concessa dal Fondo verrà estesa fino al termine di rimborso, considerata la sospensione applicata;
- per investimenti di carattere immobiliare relativi al settore turistico e alberghiero, si concede la possibilità di cumulare il Fondo di Garanzia PMI con altre tipologie di garanzia a patto che il finanziamento non superi la durata temporale di dieci anni e che l'importo complessivo non sia superiore a 500.000 euro.
- Possono essere contratti nuovi finanziamenti, garantiti dal fondo, per una durata massima di 18 mesi e per un importo non superiore a 3.000 euro. In tale caso si provvederà al conferimento di una garanzia pari all'80% del finanziamento in caso di garanzia diretta e del 90% in caso di riassicurazione;
- Si rendono possibili tutte quelle operazioni volte all'estinzione o rinegoziazione dei finanziamenti con gli intermediari con i quali si era già stipulato un contratto.

Successivamente a tali disposizioni, interverrà il Decreto Liquidità dell'8 Aprile 2020 per ampliare la portata della garanzia⁴:

- fino al 100% su prestiti per un importo fino a 30.000 euro, indipendentemente dal merito di credito del garantito, ossia dalla sua affidabilità da un punto di vista economico finanziario;
- al 100%, di cui il 90% garantito dallo Stato ed il 10% dalle banche, per tutte quelle aziende che hanno contratto finanziamenti fino ad un massimale di 800.000 euro indipendentemente dalla valutazione andamentale, cioè dai rapporti che il garantito intrattiene con le banche o istituti di credito;
- negli altri casi, viene comunque garantita una garanzia del 90% purché si rispettino le seguenti condizioni: un importo massimo del finanziamento pari a 5 milioni di euro, il numero dei dipendenti non deve essere superiore a 499, i ricavi non maggiori di 3,2 milioni.

Dopo aver incentrato l'attenzione sugli interventi nati a favore di realtà imprenditoriali di piccole e medie dimensioni, sembra di seguito interessante, soffermarsi anche su quanto disciplinato in riferimento alle start-up innovative coinvolte nell'emergenza epidemiologica.

Con il termine start-up si fa riferimento a qualsiasi società (di carattere temporaneo

⁴ BONUCCI M., *come il coronavirus cambia il Fondo di Garanzia delle PMI*, in www.fasi.biz.it, 2020.

o società di capitali) incentrata sulla realizzazione di attività di business di carattere innovativo, mai realizzate prima. Tale tipologia imprenditoriale si svilupperà a seguito dell'introduzione di internet ed in generale, in virtù di un'importante evoluzione tecnologica che interesserà inizialmente solo il settore terziario, per poi diventare un modello di business riconosciuto ed utilizzato nell'intero contesto economico, indistintamente dal comparto o dal mercato di appartenenza. Caratteristica peculiare delle start-up è la scalabilità⁵, intesa come capacità di incrementare nel corso del tempo, le dimensioni aziendali e di conseguenza i volumi d'affari, facendo leva sullo sfruttamento delle economie di scala. Una volta definito il concetto di start-up, passiamo ora ad analizzare il contenuto del d.l. n. 34 del 19 Maggio 2020, in particolar modo sull'articolo 38 che interviene proprio in materia di rafforzamento dell'ecosistema delle start-up innovative. Il secondo comma di tale articolo afferma : “per l'anno 2020 sono destinati 10 milioni di euro per la concessione alle start up innovative di agevolazioni sotto forma di contributi a fondo perduto finalizzate all'acquisizione di servizi prestati da parte di incubatori, acceleratori, innovation hub, business angels e altri soggetti pubblici o privati operanti per lo sviluppo di imprese innovative”⁶, e questo risulta essere soltanto uno dei numerosi movimenti che il governo esplicita

⁵ Scalabilità e replicabilità. *Le prerogative di una startup*, in www.creazioneimpresa.net

⁶ D.L. n. 34 del 19 Maggio 2020, *Rafforzamento dell'ecosistema delle start-up innovative*, art. 38, in Gazzetta Ufficiale.

nell'articolo 38 per garantire la rinascita del paese. Oltre a questo primo sostegno di importo pari a 10 milioni di euro infatti, se ne affiancano ulteriori 200 milioni volti al sostenimento degli investimenti di venture capital, da corrispondersi tramite l'erogazione di finanziamenti agevolati, attraverso la sottoscrizione di obbligazioni convertibili o qualsiasi altro strumento finanziario di debito con possibilità di rimborso. Infine, vengono messi a disposizione del Fondo di Garanzia PMI altri 200 milioni di euro da corrispondere, in maniera esclusiva, alle start-up innovative. In riferimento alle persone fisiche che intendano intraprendere un'attività di tale tipo si garantisce inoltre la concessione di una detrazione fiscale del 50% a patto che l'investimento sia mantenuto e portato avanti per almeno tre anni. Si tratta di un intervento non indirizzato soltanto a stimolare gli investimenti da parte di imprenditori italiani, ma è rivolto anche a tutti quegli stranieri che intendano creare una start-up innovativa nel territorio nazionale⁷. A tal fine, si apporteranno delle modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 286 del 1998, attuando una riduzione delle soglie richieste agli imprenditori esteri per intraprendere attività innovative in Italia che passeranno da 500 mila euro a 250 mila purché l'investimento sia mantenuto per almeno due anni. Sarà importante, ai fini dell'analisi condotta in riferimento alle start-up, tenere in considerazione anche l'articolo 42 del c.d. "Decreto Rilancio" nel quale viene

⁷ *Incentivi Startup nel Decreto Rilancio*, in www.PMI.it.

sancita la creazione del Fondo per il trasferimento tecnologico attraverso il quale vengono messi a disposizione, per l'anno 2020, 500 milioni di euro per sostenere tutti quegli investimenti tesi alla valorizzazione e all'implementazione dei risultati emersi nelle attività di ricerca presso tutte quelle imprese operanti nel territorio italiano.

Per garantire la rinascita e lo stimolo alla creazione e collaborazione sia da parte di aziende pubbliche che private, il Ministero dello sviluppo economico, potrà intervenire tramite la partecipazione al capitale di rischio e/o di debito delle società coinvolte in tali processi di sviluppo grazie al supporto economico di ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo sostenibile) per un importo pari a 5 milioni di euro, per l'anno 2020. Infine, ENEA, per tutelare le aziende e per vigilare sulle attività intraprese dal Ministero dello sviluppo economico, crea un istituto di diritto privato denominato "Fondazione Enea Tech" per il quale viene autorizzata una spesa di 12 milioni di euro al fine di garantirne l'operatività.

Accanto a queste disposizioni governative, a conclusione del presente paragrafo, si vuole far cenno, ad un'iniziativa intrapresa dal Gruppo Telepass, dall'Università Campus Bio-Medico di Roma e dalla holding finanziaria LVenture Capital che prende il nome di "ItalyUp"⁸. Si tratta di una call, che non prevede alcuna scadenza

⁸ *Startup, al via una call per progetti post Covid19*, Il Sole 24 ore, 7 Maggio 2020.

in termini temporali, rivolta a tutte quelle start-up collocate nel territorio nazionale, intenzionate ad intraprendere attività che possano far “rialzare” l’Italia, fortemente danneggiata dall’emergenza COVID-19. ItalyUp provvederà all’erogazione di una somma pari a 30.000 euro alle start-up prescelte, le quali verranno selezionate sulla base di una serie di parametri definiti dagli Enti promotori del progetto, considerando l’impatto che le idee degli imprenditori potrebbero determinare in riferimento all’economia del paese.

1.3 Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali delle imprese di interesse nazionale

Il COVID-19 ha reso necessario l'intervento del governo a salvaguardia di tutte quelle imprese a notevole impatto storico o economico che esercitano attività nel territorio nazionale.

Misure rivolte a tali realtà organizzative, in realtà, erano già state adottate nel 2019, quando nel Codice della proprietà industriale, in data 29 Giugno, vennero apportate delle modifiche al decreto legislativo n.10 del 2005 e venne introdotto l'articolo 185 ter, nel quale si provvederà alla creazione del Fondo per la tutela dei marchi storici di interesse nazionale.⁹

Il fondo, istituito dal Ministero dello Sviluppo Economico, concede la possibilità a tutte le imprese iscritte nel Registro Speciale dei marchi storici di interesse nazionale di poter chiudere o delocalizzare il sito produttivo di origine o quello principale, per cessazione dell'attività o trasferimento all'estero della sede, con annesso licenziamento collettivo dei propri dipendenti.

Per poter utilizzare tale diritto, l'azienda in questione dovrà fornire una serie di informazioni al MISE, il quale andrà poi a verificare quali interventi si potranno applicare, considerando anche le risorse presenti nel Fondo.

⁹ www.brocardi.it

Rientrano nella categoria di imprese di interesse nazionale e di marchio storico¹⁰

tutte quelle organizzazioni che:

- Siano registrate negli appositi registri da almeno 50 anni o per le quali sia possibile identificare una continuità delle attività per lo stesso periodo di tempo;
- L'azienda si occupi della realizzazione di prodotti o servizi in territorio nazionale e sia identificata come un'eccellenza storica collegabile al territorio italiano.

Quanto fino ad ora trattato in riferimento all'articolo 185 ter, dopo all'incirca un anno dalla sua pubblicazione, verrà del tutto abrogato proprio a causa dell'emergenza epidemiologica, che comporterà la successiva realizzazione di una nuova disciplina introdotta dal Decreto Rilancio. L'articolo 43 del decreto infatti, procederà con la sostituzione del fondo istituito nel 2019 con un altro, definito Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa. Tale fondo nasce come strumento di salvataggio e ristrutturazione di quelle imprese titolari di marchio storico e registrate secondo quanto definito dall'articolo 185 bis del d.lgs. n.30 del 2005 (aggiornato al 29/06/19) o le società di capitale che abbiano un numero di dipendenti non inferiori al 250. In ogni caso, è necessario che tali imprese si trovino in una situazione di difficoltà economico-

¹⁰*Marchi storici di interesse nazionale*, in www.giambronco.com.

finanziaria, i cui criteri vengono identificati dal Ministero dello Sviluppo Economico e dal Ministero del Lavoro, dando priorità a quelle realtà imprenditoriali che impattano maggiormente sui livelli occupazionali e produttivi del paese. Le aziende che intendano ricorrere alla salvaguardia del fondo saranno chiamate a presentare una richiesta al MISE, specificando:

- Gli interventi che si vogliono predisporre al fine di ridurre l'impatto occupazionale (incentivi all'uscita, pensionamento anticipato, riallocazioni, ecc.);
- Le azioni che s'intendono realizzare per la ricerca di nuovi potenziali acquirenti, anche stranieri;
- La possibilità per i dipendenti di formulare proposte d'acquisto o qualsiasi attività volta al recupero degli asset.

Non vengono richieste, per l'accesso al fondo, informazioni relative alle motivazioni economico, finanziarie o tecniche alla base della chiusura o delocalizzazione dell'unità operativa¹¹.

Il Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione delle attività d'impresa mette a disposizione, per l'anno 2020, una somma di denaro pari a 100 milioni di euro di cui 30 milioni derivanti dall'abrogazione dell'articolo 185 ter del

¹¹L. M. SERI, *Dopo il Covid, l'ingerenza dello Stato riguarda anche i marchi storici*, in www.leoniblog.it, Giugno 2020.

d.lgs. n.30 del codice di proprietà industriale e del fondo da esso istituito, i restanti 70 milioni di euro verranno erogati secondo quanto definito dall'articolo 265 del d.l. n. 34 il quale oltre ad autorizzare il ricorso all'indebitamento, provvederà all'identificazione dei fondi o delle risorse alle quali poter attingere per il sostenimento dei diversi oneri finanziari sorti in base a quanto trattato nel decreto stesso.

1.4 Il credito d'imposta

Prima di affrontare una discussione che punti l'attenzione sul legame tra credito d'imposta ed emergenza COVID-19, è opportuno fare alcune considerazioni e riflessioni proprio in riferimento a tale agevolazione fiscale.

Innanzitutto, è bene fare chiarezza, il credito d'imposta non va assolutamente confuso con il concetto di finanziamento¹², infatti il primo cerca di aiutare le imprese da un punto di vista tributario, tramite il finanziamento invece, si garantisce un incremento della liquidità aziendale per far fronte ad eventuali investimenti e spese per mantenere un certo livello di produttività nell'organizzazione.

Il credito d'imposta può essere definito come un qualsiasi credito che il contribuente vanta nei confronti della sezione Erario dello Stato¹³. Tale credito potrà essere utilizzato per compensare eventuali debiti contratti dal soggetto nei confronti dello Stato, per il pagamento dei tributi o potrà essere rimborsato dall'Erario attraverso la compilazione, da parte del soggetto interessato, della dichiarazione dei redditi.

L'entità del credito d'imposta viene determinata dallo Stato o dall'ente pubblico preposto, sulla base degli acquisti effettuati dall'azienda, dalle spese ammissibili

¹² Cosa e è come funziona il credito d'imposta, in www.italiaonline.it.

¹³ Credito d'imposta, in www.pmi.it. Si specifica nell'articolo: "Per la compensazione dei crediti con il Fisco mediante modello F24, dal 2020 non si possono più utilizzare canali alternativi a quelli offerti dal portale dell'Agenzia delle Entrate. I servizi online dell'Agenzia possono essere utilizzati in via autonoma, se si è registrati ai servizi di Fisconline, o rivolgendosi ad intermediari abilitati (CAF o professionista)". Il credito d'imposta potrà essere rimborsato tramite il modello 730, attraverso l'Agenzia delle Entrate o compilazione autonoma della domanda.

che vengono riconosciute e dal tipo di bando oggetto di corresponsione del credito d'imposta.

1.4.1 Il Credito d'imposta per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro

Allo scopo di attuare ogni misura possibile volta a garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, il governo ha deciso di concedere un credito d'imposta a tutte quelle aziende che acquistano beni o servizi necessari alla sanificazione e messa in sicurezza degli ambienti lavorativi.

È già con il decreto "Cura Italia" del 17 marzo 2020 che verranno prese le prime decisioni in merito a questo argomento, in particolar modo l'articolo 64 esplicita la possibilità concessa agli esercenti di attività d'impresa, arte o professioni, di ricevere un credito d'imposta per l'anno 2020 corrispondente al 50% delle spese dalle aziende sostenute e documentate, riferibili a servizi di sanificazione degli ambienti o all'acquisto di strumenti di lavoro che garantiscano lo svolgimento delle attività in sicurezza. Il suddetto articolo inoltre, limitava il credito concesso a ciascun beneficiario per un importo massimo di 20.000 euro fino ad un complessivo di 50 milioni di euro messi a disposizione per l'anno 2020.

Queste disposizioni rimarranno valide fino al 19 Maggio, quando il c.d. “Decreto Rilancio” abrogherà tale normativa e la sostituirà con un’altra definita nell’articolo 125.

Al fine di contrastare la diffusione del COVID-19, il decreto del 19 Maggio, concederà alle attività già definite precedentemente nonché a enti non commerciali, tra cui enti del Terzo settore¹⁴ ed enti religiosi, un credito d’imposta riconosciuto per il 2020 ad una percentuale del 60% per le spese di sanificazione e l’acquisto di strumenti atti a prevenire il contagio, fino ad un massimale di 60.000 euro per ciascun beneficiario. L’articolo 125 specificherà anche l’aumento di denaro messo a disposizione complessivamente per il 2020 ad un massimale di 200 milioni di euro.

Il secondo comma dell’articolo entrerà nello specifico e definirà quali sono le spese considerabili ammissibili ai fini della concessione del credito:

- spese per la sanificazione degli ambienti lavorativi ed istituzionale e degli strumenti all’interno di essi utilizzati;
- spese per l’acquisto di dispositivi di protezione individuali conformi alle normative europee (mascherine, guanti, calzari, visiere, ecc.);
- acquisto di disinfettanti e detergenti;

¹⁴ Gli Enti del Terzo Settore (ETS) sono organizzazioni non commerciali o commerciali, costituite come Associazione, Comitato, Fondazione o impresa che, perseguendo finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, si caratterizzano per lo svolgimento in esclusiva o in via principale di una o più attività di interesse generale e per l’assenza di scopo di lucro. in www.italianonprofit.it.

- acquisto di strumenti quali termometri, termo-scanner, vaschette decontaminanti, tappeti conformi alla normativa europea;
- spese per la dotazione di sistemi e strumenti che favoriscano il distanziamento sociale.

Attraverso questi provvedimenti si garantirà agli imprenditori la possibilità di continuare lo svolgimento delle attività d'impresa cercando da un lato di favorire la ripresa dell'economia nazionale, dall'altro di poter evitare la diffusione del contagio e soprattutto tutelare e proteggere la salute dei dipendenti che all'interno dei locali aziendali operano quotidianamente.

1.4.2 Il Credito d'imposta per canoni di locazione immobili

ad uso non abitativo

Accanto al credito d'imposta concesso per la sanificazione degli spazi lavorativi, di utilità notevole per molte imprese in difficoltà è stata l'introduzione di tale credito anche per i canoni di locazione ad uso non abitativo.

Anche in questo caso, è bene distinguere quanto emanato con un primo decreto, quello del 17 Marzo (c.d. decreto "Cura Italia") e il successivo provvedimento del 19 Maggio, il quale attuerà una revisione e un adattamento di quanto precedentemente deciso.

Al fine di prevenire e limitare, per quanto possibile, gli effetti negativi della pandemia, un primo intervento del governo consisterà nel riconoscere un credito d'imposta del 60% sui canoni di locazione per il mese di Marzo 2020 relativo ad immobili rientranti nella categoria catastale C/1, nella quale rientrano nello specifico negozi, botteghe o, più in generale, quei fabbricati che appartengono a chi ha un immobile che sia minore di un magazzino¹⁵.

Successivamente, interverrà il decreto legislativo n.34 ad ampliare la portata di quanto già realizzato ed aumentando allo stesso tempo i criteri richiesti per l'accesso al credito d'imposta.

L'articolo 28 stabilisce il riconoscimento di un credito d'imposta del 60% dell'ammontare del canone di locazione, di leasing o di concessione di immobili ad uso non abitativo e volti allo svolgimento di attività industriali, artigianali, agricole, commerciali, turistiche o di lavoro autonomo a patto che i ricavi realizzati tramite l'esercizio delle suddette attività non superi i 5 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello di entrata in vigore del decreto stesso.

In caso di contratti a prestazione complesse o affitto d'azienda il credito d'imposta riconosciuto per la locazione di tali immobili sarà corrisposta in misura del 30% dell'ammontare del canone.

¹⁵ *Categoria Catastale C1: Caratteristiche e Tasse da Pagare*, in www.likecasa.it. Si tratta di quei locali che vengono utilizzati per un commercio diretto, per condurre affari e per esercitare la vendita al pubblico.

L'articolo 28, ai commi 3 e 4 entra ulteriormente nello specifico delineando la possibilità per alberghi o strutture turistiche di ottenere il credito d'imposta indipendentemente dai ricavi realizzati dal periodo d'imposta precedente ed infine il riconoscimento di tale agevolazione anche agli enti del Terzo settore. Il decreto Rilancio pone però un ulteriore limite alla concessione del credito, è infatti necessario che le aziende rientranti nelle categorie espresse nell'articolo 28 abbiano subito una contrazione dei ricavi per un valore pari o superiore al 50% nei mesi di marzo, aprile e maggio rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente in caso di attività turistiche o ricettive stagionali, mentre è richiesta una riduzione di almeno il 50% rispetto al periodo d'imposta precedente in caso di altre attività economiche svolte dagli esercenti.

Dalla natura di questi due decreti si evincono però delle contrapposizioni in riferimento alla concessione del credito d'imposta del mese di marzo. In tale circostanza, per evitare degli errori o delle duplicazioni delle richieste da parte dei soggetti interessati, per tutti coloro che abbiano già ricevuto il credito d'imposta in conformità con quanto disposto dal decreto n. 18, è comunque riconosciuta l'agevolazione dell'articolo 28 del decreto Rilancio ma limitatamente ai mesi di aprile e maggio.

il credito d'imposta potrà essere utilizzato dai soggetti che lo vantano a compensazione del modello F24 o presentandolo in sede di dichiarazione dei redditi relativi all'anno 2020.

1.4.3 Il credito d'imposta per il rafforzamento patrimoniale delle medie imprese

Dopo aver discusso nei paragrafi precedenti degli aiuti concessi alle imprese di piccole dimensioni tramite di Fondo di Garanzia PMI, passiamo ora ad analizzare una serie di misure intraprese per salvaguardare a garantire il rafforzamento delle imprese di medie dimensioni collocate nel territorio nazionale.

Il decreto Rilancio all'articolo 26 disporrà infatti per le società per azioni, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperative ed europee che abbiano sede in Italia la possibilità di ricevere delle agevolazioni fiscali a patto che vengano rispettate le seguenti condizioni:

- ricavi per l'anno 2019 compresi tra i 5 e i 50 milioni di euro;
- l'azienda deve aver subito, a causa dell'emergenza epidemiologica, una riduzione dei ricavi in misura non inferiore al 33%;
- deve essersi deliberato, tra la data di entrata in vigore del decreto e il 31 Dicembre 2020 un aumento di capitale a pagamento ed esso dovrà essere integralmente versato;
- la situazione contributiva e fiscale della società dovrà presentarsi regolare;
- la società si trovi nel pieno rispetto delle normative urbanistiche, lavorative, di prevenzione dagli infortuni e da quelle di carattere ambientale.

In presenza di queste caratteristiche viene predisposta la corresponsione di un credito d'imposta sia per la società che ha ricevuto l'aumento di capitale sia per i soggetti che lo hanno apportato.

Nello specifico si garantisce il riconoscimento di un credito d'imposta del 20% a tutti coloro che hanno effettuato un conferimento economico nelle società citate nel comma 1 dell'articolo 26 ed un credito d'imposta riconosciuto alle società beneficiarie di tali conferimenti pari al 50% delle perdite eccedenti il 10% del capitale netto al lordo delle perdite in questione, fino a concorrenza del 30% dell'aumento di capitale deliberato. Il decreto Rilancio pone poi ulteriori limiti alla corresponsione di tale credito alle società che non potrà superare:

- 120.000 euro per imprese operanti nel settore della pesca o dell'acquacoltura;
- 100.000 euro per imprese che si occupano della realizzazione primaria di materie agricole;
- 800.000 euro in tutti gli altri casi.

L'importo massimo di conferimento su cui poter calcolare il credito d'imposta è di 2.000.000 euro e la partecipazione nella società dovrà essere posseduta almeno fino al 31 Dicembre 2023. Il non rispetto di questo vincolo e la distribuzione di qualsiasi tipo di riserva prima di tale data comporterà un venir meno del beneficio concesso e la restituzione di quando ricevuto compreso dei relativi interessi.

Per le modalità e i criteri di erogazione e attribuzione del credito d'imposta interverrà il Ministero dell'economia e delle finanze.

1.5 Interventi fiscali e finanziari a sostegno delle imprese

Il COVID-19 ha generato una serie di danni irreparabili, dalla salute a problemi di carattere sociale, per non parlare dei picchi negativi di tipo economico-finanziario che rischiano di danneggiare l'equilibrio di un paese che proprio nell'ultimo periodo stava cercando di riprendersi da momenti non del tutto rosei che hanno caratterizzato il passato dell'Italia.

La pandemia ha infatti reso necessari una serie di interventi mirati a tutelare i lavoratori dipendenti tramite una serie di attività che i datori di lavoro hanno dovuto sostenere e portare avanti. Si tratta di procedure che molto spesso hanno avuto impatto però sulla situazione economica degli stessi imprenditori che a loro volta, desiderano essere tutelati ed aiutati dallo Stato per cercare di realizzare al meglio quanto loro imposto e, allo stesso tempo, per garantire una ripresa delle loro attività imprenditoriali nonché dell'economia italiana nella sua totalità.

Nel presente paragrafo, l'obiettivo è quello di esaminare alcuni dei numerosi interventi che lo Stato ha deciso di intraprendere per garantire il delinearsi di una situazione maggiormente agevole per i titolari d'azienda sconvolti da quanto accaduto.

Si parla di interventi d'urgenza di carattere fiscale e contabile che sono stati realizzati nel corso di intervalli di tempo brevi l'uno dall'altro in quanto si è cercato di adattare le misure all'evolversi dell'emergenza epidemiologica.

1.5.1 Sospensione versamenti tributari e contributivi

Le prime decisioni prese in merito a tale argomento risalgono all'8 Aprile con la redazione del Decreto Liquidità il quale, tra le tante iniziative previste atte a sostenere le imprese coinvolte nella pandemia, provvederà anche alla definizione di una serie di misure che guidino le aziende verso l'attuazione di nuove modalità attraverso cui gestire gli adempimenti fiscali e contributivi alle quali sono soggette. Innanzitutto, l'articolo 18 del d.lgs. n. 23 andrà a sospendere, per i mesi di Aprile e Maggio, le ritenute alla fonte¹⁶ esplicitate negli articoli 23 e 24 del decreto n. 600 del Presidente della Repubblica che si riferiscono a quelle ritenute sorte in virtù di prestazioni di lavoro dipendente, che dovranno essere pagate a titolo di acconto sul reddito delle persone fisiche dall'azienda per il quale il lavoratore svolge l'attività, ed alla sospensione dell'imposta sul valore aggiunto, nonché dei versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Queste disposizioni valgono per tutte le aziende operanti, con sede legale, sede operativa o domicilio fiscale in territorio italiano che:

- nel corso del periodo d'imposta precedente abbiano avuto ricavi non superiori a 50 milioni di euro;

¹⁶ “La ritenuta alla fonte, disciplinata dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi [1], è un particolare meccanismo attraverso il quale il sostituto d'imposta trattiene un ammontare che avrebbe dovuto corrispondere al sostituito e la versa direttamente all'erario a titolo di pagamento delle d'imposte, per conto di quest'ultimo”. In www.laleggepertutti.it.

- abbiano subito una diminuzione dei ricavi per almeno il 33% nei mesi di marzo ed aprile rispetto al periodo d'imposta precedente all'entrata in vigore del Decreto Liquidità.

Le sospensioni precedentemente analizzate verranno estese, nello stesso decreto legislativo, a tutte quelle aziende che seppur nel periodo d'imposta precedente abbiano conseguito un ricavo superiore alla soglia dei 50 milioni di euro, abbiano subito una riduzione rispetto all'anno precedente di almeno il 50% del fatturato, alle attività non economiche (enti del Terzo settore) e alle attività d'impresa intraprese in data successiva al 31 marzo 2019.

Anche il decreto Cura Italia introdurrà delle novità interessanti: innanzitutto si procederà con lo stanziamento di 2,4 miliardi di euro al fine di garantire la sospensione dei contributi e dei versamenti fiscali per aziende di piccole dimensioni; per i settori più colpiti invece è prevista una sospensione dei versamenti delle ritenute, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per i mesi di marzo e aprile. È bene, trattando quanto deciso dal Decreto Cura Italia, approfondire quali sono nel concreto i settori che possono essere definiti "più colpiti". Si fa riferimento ai settori: turistico-alberghiero, termale, trasporti passeggeri, ristorazione e bar, cultura (cinema, teatri), sport, istruzione, parchi divertimento, eventi (fiere/convegni), sale giochi e

centri scommesse¹⁷. Accanto al concetto di settori più colpiti, si definirà anche un'ulteriore disposizione per le Regioni maggiormente travolte dall'emergenza epidemiologica: Piacenza, Lodi, Cremona e Bergamo; per esse si provvederà alla sospensione per tutti i contribuenti al pagamento dell'IVA indipendentemente dal fatturato da essi conseguito.

Continuando poi il focus sulle tutele di carattere contributivo e fiscale intraprese dal governo italiano, altri provvedimenti significativi verranno introdotti con il Decreto Rilancio in merito alla corresponsione all'Erario dell'IRAP (imposta regionale sulle attività produttive).

L'articolo 24 del d.l. n. 34 del 19 Maggio dispone la sospensione relativa al versamento dell'imposta per il periodo in corso al 31 Dicembre 2019 fermo restando il pagamento dell'acconto relativo al periodo in questione. Si evince inoltre la possibilità per le aziende ad astenersi al versamento della prima rata di acconto dell'IRAP per il periodo successivo a quello in corso al 31 Dicembre 2019. Attraverso questa decisione si prevede quindi l'attuazione di un vero e proprio taglio¹⁸ in quanto si precisa che non ci dovrà essere nessun pagamento a saldo per

¹⁷ E. DE SANTIS, *Cura Italia: sospensione dei versamenti fiscali e contributivi*, Aprile 2020, in www.riformismoesolidarieta.it

¹⁸ R. IMPARATO, *Taglio IRAP automatico nel Decreto Rilancio: requisiti imprese, soggetti esclusi e novità*, in www.money.it, Maggio 2020. “Questo significa che il taglio dell'Irap è valido solo per saldo e acconto 2020, non per quanto dovuto relativamente al 2019. il taglio dell'Irap diventa automatico ed effettivo, e avrà un'influenza notevole sulla riduzione dell'imposta per il 2020, visto che non si trasformerà in un maggior importo da versare per il saldo di giugno 2021.”

l'anno 2021. Potranno godere di tale agevolazione tutte le aziende che abbiano un fatturato non superiore a 250 milioni di euro e, per usufruirne, sarà sufficiente non effettuare il versamento IRAP entro la data 30 giugno 2020.

Vengono esclusi dal taglio tutte le aziende di tipo bancario, assicurativo, le Amministrazioni, gli enti pubblici e le società finanziarie.

Lo stato provvederà, per consentire la corretta applicazione di tale normativa, lo stanziamento di un fondo di 448 milioni di euro per far fronte alle minori entrate che le Regioni e le Province dovranno subire con l'entrata in vigore del provvedimento.

1.5.2 Liquidità alle aziende

Con il decreto n. 23 dell'8 marzo 2020, più comunemente definito "Decreto Liquidità", successivamente convertito in legge in data 4 giugno 2020, lo Stato definirà una serie di "Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali".

Nel presente paragrafo concentreremo le riflessioni sugli interventi posti in essere per mantenere un certo livello di liquidità delle aziende, andando ad analizzare non solo il contenuto dell'articolo 23, ma anche le modifiche ad esso apportate con le manovre successive.

Prima di entrare nello specifico contenuto delle disposizioni, sarà opportuno spiegare il ruolo importante che la SACE S.P.A. riveste e di cosa essa si occupa. La SACE è una società per azioni che detiene parte o la totalità del capitale azionario di aziende quali la Sace Fct (società operante nelle attività di factoring), la Sace BT (attività di stampo creditizio), e la Sace SRV (occupata nella gestione di patrimonio informatico e nelle attività di riscossione del credito); il suo compito è quello di aiutare tutte le imprese nazionali nei loro processi di internazionalizzazione ed export, cercando di rilevare le opportunità migliori per ciascuna di esse¹⁹. È rilevante parlare di questa società in quanto risulta essere completamente controllata dalla Cassa Depositi e Prestiti ed è stata scelta come ente predisposto a garantire l'aiuto finanziario e il mantenimento dei livelli di liquidità delle imprese durante l'emergenza scatenata dal COVID-19.

Una volta effettuato questo chiarimento, possiamo analizzare il vero e proprio contenuto del Decreto Liquidità, in particolar modo sull'articolo 1 il quale definirà l'impegno della SACE a coprire i finanziamenti alle imprese, aventi sede nel territorio nazionale e ad esclusione delle società bancarie e di credito, fino al 31 dicembre 2020, per un ammontare massimo di 200 milioni di euro, di cui 30 milioni

¹⁹Chi è la SACE e cosa fa, in www.confindustria.vr.it. Sace opera in 198 paesi e compete, al fianco degli esportatori italiani, con le omologhe società degli altri Paesi che sostengono i rispettivi esportatori e per questo non ha competitor diretti nel panorama italiano. Il Polo dell'Export formato da SACE e SIMEST, offre alle imprese un punto di accesso integrato a sostegno delle loro strategie di espansione all'estero.

necessariamente rivolte ad imprese di piccole e medie dimensioni, tra cui rientrano anche lavoratori autonomi e professionisti.

Il comma 2 precisa poi che affinché possano essere corrisposte tali agevolazioni sarà necessario che:

- Il finanziamento non superi i 6 anni di durata;
- L'impresa, in data 31 dicembre 2019 non doveva risultare come un'impresa in condizioni di difficoltà;
- L'importo del prestito non dovrà essere superiore al maggiore tra i seguenti elementi: al 25% del fatturato annuale risultante dal bilancio dell'impresa per l'anno 2019 o al doppio dei costi del personale sostenuti dall'azienda nell'anno 2019.

In riferimento alla percentuale di finanziamento concesso a ciascuna impresa, l'ammontare sarà determinato facendo riferimento a considerazioni in merito al volume di fatturato generato dall'azienda e dal numero di dipendenti in essa operanti.

FATTURATO (€)	N. DIPENDENTI	PERCENTUALE FINANZIAMENTO CONCESSO
<1,5 miliardi	< 5.000	Copertura del 90% del finanziamento richiesto
Compreso tra 1,5 e 5 miliardi	> 5.000	Copertura del 80% del finanziamento richiesto
> 5 miliardi	> 5.000	Copertura del 70% del finanziamento richiesto

fonte: www.ipsoa.it

In data 5 giugno 2020 si provvederà alla trasformazione del decreto n. 23 in legge e, seppur in riferimento al concetto di liquidità, la situazione rimarrà pressoché analoga, verranno effettuate alcune precisazioni ed in alcuni casi verranno poste delle limitazioni. Nello specifico:

- si estende l'accesso al finanziamento alle associazioni professionali o alle società di professionisti;
- vengono escluse da tale beneficio tutte le società controllanti (o controllate) altre aziende collocate in paesi o territorio non cooperative dal punto di vista fiscale;
- nel corso dell'anno 2020 non deve essere approvata dalle aziende un'eventuale distribuzione di utili o riserve o una riacquisizione di azioni. Tale limite vale sia

per le aziende che intendono ottenere il finanziamento sia per tutte coloro che fanno parte dello stesso Gruppo;

- il finanziamento concesso dovrà perentoriamente essere utilizzato per sostenere costi del personale, per il pagamento di canoni di leasing, locazioni o affitto d'azienda o per investimenti di capitale in attività produttive realizzate in territorio italiano;
- congiuntamente alla richiesta di accesso al finanziamento dovrà essere presentata, dal titolare dell'azienda o dal legale rappresentante, un'autocertificazione che svincoli la banca da ogni tipo di accertamento o controllo di quanto dichiarato nell'autocertificazione. Sarà quindi l'azienda stessa a rispondere di eventuali informazioni errate o distorte che verranno corrisposte.

Seppur si tratti di modifiche non sostanziali, la conversione in legge cerca quindi di chiarire e puntualizzare quali sono le modalità, i requisiti e gli obblighi ai quali le imprese che intendano accedere al sostegno alla liquidità dovranno far capo, in modo tale da evitare dubbi ed incertezze in merito a quanto verrà attuato.

1.5.3 Tassi d'interesse agevolati per i prestiti alle imprese

Tra le misure di carattere finanziario intraprese per garantire la sopravvivenza delle imprese, rientra anche l'applicazione di tassi d'interesse agevolati sui prestiti contratti dalle imprese.

Si tratta di un argomento discusso innanzitutto a livello europeo, per poi entrare in modo effettivo nell'insieme del quadro legislativo che si è delineato nel nostro Paese per contrastare l'emergenza COVID-19.

Sarà proprio la Commissione Europea infatti, ad elaborare per prima un "quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", mentre successivamente, a livello nazionale, si potrà fare riferimento al contenuto dell'articolo 56 del c.d. decreto Rilancio.

Tali disposizioni consentiranno a Regioni, Province, Comuni ed enti territoriali, la possibilità di concedere dei prestiti a tassi d'interesse particolarmente conveniente alle imprese che si trovino in una situazione di carenza di liquidità.

Si tratta di quei finanziamenti accesi sia per fronteggiare una necessità di investimento, sia per garantire certi livelli di capitale d'esercizio. Gli aiuti potranno essere erogati alle imprese sia in modo diretto, sia tramite l'intervento di banche o di altri soggetti autorizzati all'erogazione di credito in Italia per quei finanziamenti richiesti entro il 31 dicembre 2020 e che non superino la durata di sei anni.

L'articolo 56 inoltre specifica cosa s'intende per tasso d'interesse agevolato. Prima di affrontare tale aspetto, sarà però importante chiarire il concetto di Punto Base e

di tasso base in riferimento ad un finanziamento. Il Punto Base può essere definito come un'unità di misura utile ad individuare le variazioni che intercorrono sui tassi d'interesse; ad ogni variazione dello 0,01% di un tasso d'interesse, corrisponderà un aumento o una riduzione dello stesso di 1 punto base²⁰.

Per tasso base²¹ s'intende, invece, la percentuale stabilita dalle Banche Centrali in relazione al tasso d'interesse che verrà applicato dalle altre banche sui prestiti.

È importante fare questa precisazione in quanto l'articolo 56, comma 4 sancisce che i prestiti possono essere concessi ad un tasso agevolato pari almeno al tasso base (-31 punti base annui) e in ogni caso mai inferiore a 10 punti base annui.

Sarà poi la Commissione Europea a decidere i limiti d'importo spettanti a ciascuna impresa in riferimento all'agevolazione concessa:

- il prestito non deve superare il doppio della spesa annuale relativa ai salari sostenuta dall'impresa beneficiaria, compresi gli oneri sociali e il costo del personale che lavora nel sito dell'impresa, ma figura nel libro paga dei subcontraenti nel 2019 o nell'ultimo anno per cui sono disponibili dati;
- il prestito non deve superare il 25% del fatturato dell'azienda conseguito nell'anno 2019;

²⁰ www.capital.com.

²¹ *Il tasso di riferimento*, in www.ig.com. Nonostante le banche commerciali siano libere di fissare i propri tassi di interesse sui prestiti, i tassi applicati sui prestiti e quelli offerti sui depositi tendono a derivare dal tasso di riferimento.

Questo consente alle banche centrali di utilizzare i tassi di riferimento per incoraggiare o scoraggiare i consumi, in base allo stato di salute dell'economia.

- il prestito potrà essere aumentato per garantire la liquidità e soddisfare il fabbisogno di quelle aziende che riescano tramite una congrua giustificazione ed un'apposita autocertificazione a mostrare l'effettiva necessità d'incremento dell'importo del prestito.

Il decreto Rilancio andrà inoltre a definire la non cumulabilità di tale agevolazione con ulteriori aiuti concessi dagli enti territoriali sotto forma di garanzie su prestiti per lo stesso prestito per il quale è stato già garantito il tasso d'interesse agevolato. D'altro canto, si concede la possibilità di cumulare le misure a sostegno dei finanziamenti se essi fanno riferimento a prestiti differenti a patto che, l'ammontare dei prestiti non superi le soglie precedentemente citate e stabilite a livello europeo. Infine, tornando a quanto stabilito dalla Commissione Europea, si dà la possibilità d'accedere all'agevolazione sul tasso d'interesse a tutte quelle imprese che pur non trovandosi in una situazione di difficoltà al 31 dicembre 2019, hanno incontrato notevoli problematiche da un punto di vista economico finanziario a causa della pandemia.

1.5.4 Garanzie sui prestiti alle imprese

Anche in riferimento alle garanzie sui prestiti alle imprese si può evidenziare un'integrazione tra quanto definito dal “quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19” e il decreto Rilancio (d.l. n. 34 del 19 Maggio 2020).

Prima di arrivare a queste ultime disposizioni però, occorre considerare altre agevolazioni predisposte dal governo Italiano già con il decreto Liquidità che consentirà ad aziende di piccole, medie o grandi dimensioni di poter accedere a prestiti garantiti entro il 31 dicembre 2020 in modo gratuito e senza verifiche effettuate da parte del Fondo di Garanzia ma soltanto con un controllo effettuato dalle banche riguardante la presenza di specifici requisiti richiesti alle aziende.

Inizialmente il decreto in questione prevedeva una garanzia pari al 100% riconosciuta sui prestiti contratti dalle aziende il cui importo non eccedeva i 25.000 euro e una durata complessiva di 6 anni. A seguito della conversione in legge ci sarà un'estensione di tali disposizioni: l'importo verrà aumentato da 25.000 a 30.000 euro così come verrà aumentata la durata concessa del prestito per il riconoscimento della garanzia da 6 a 10 anni. Non è richiesta in questa circostanza la valutazione creditizia dell'azienda, ossia la sua affidabilità in merito al rimborso del prestito concesso.

In ogni caso, sarà comunque necessario dimostrare il danno che l'emergenza epidemiologica ha determinato sul fatturato delle aziende richiedenti.

Continuando ad esaminare il contenuto del decreto legge n. 23, passiamo ora ad analizzare il caso di garanzia riconosciuta su prestiti di importo non superiore ad 800.000²². in questa situazione, il prestito verrà garantito per una percentuale del 90% a patto che l'importo del finanziamento richiesto non superi il 25% del fatturato dell'azienda (fino ad un massimo di 800.000 euro) e la durata non vada oltre i 6 anni.

In ciascuna di queste situazioni è comunque prevista l'applicazione di un tasso d'interesse che consideri esclusivamente i costi d'istruttoria e i costi per la gestione dell'operazione finanziaria.

Successivamente, la Commissione Europea, come affermato all'inizio del presente paragrafo, interverrà a completamento del Decreto Rilancio definendo i limiti d'importo garantiti a seguito dell'introduzione di garanzie su prestiti richiesti per gli investimenti o per il capitale d'esercizio.

Il quadro temporaneo introdurrà anche ulteriori punti che risultano essere analoghi a quelli definiti per le concessioni di prestiti a tasso d'interesse agevolato, ossia per i prestiti che si protraggono oltre il 31 dicembre 2020 è previsto che:

- il prestito non dovrà superare i costi salariali sostenuti dall'azienda nell'anno 2019;
- il prestito non dovrà superare il 25% del fatturato dell'azienda;

²² Limite che viene innalzato a 120.000 euro per le imprese rientranti nel settore della pesca o dell'acquacoltura ed a 100.000 euro per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

- l'importo del prestito potrà essere aumentato in caso di autocertificazione che dichiari l'effettiva carenza di liquidità dell'azienda.

Per tutti quei finanziamenti che invece non si protraggono oltre il termine temporale precedentemente definito è deciso che l'importo può anche non rispettare questi requisiti purché rimanga inalterata la proporzionalità dell'aiuto.

Infine, il decreto Rilancio esclude la possibilità di accedere alla garanzia in caso di prestiti preesistenti (salvo casi specifici citati nel testo della Commissione Europea) così come esclude la possibilità di cumulare più aiuti ad uno stesso finanziamento richiesto dall'azienda. Tale garanzia verrà riconosciuta entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

Una delle maggiori problematiche evidenziate dall'attuazione di queste normative riguarda il complesso e lungo iter burocratico²³ che separa le aziende dall'accesso a tali forme di garanzia.

Infatti, seppur tra gli obiettivi principali del governo c'era proprio lo snellimento della documentazione richiesta e la riduzione dei passaggi che i soggetti richiedenti erano chiamati a svolgere per ricevere gli aiuti, il sistema bancario sta ancora oggi facendo fatica a garantire tempestività e collaborazione.

²³ *Fondo di Garanzia: le banche disattendono le aspettative delle imprese*, in www.ipsoa.it

1.6 Rapporti tra imprese e lavoratore

Come già visto, il COVID-19 ha generato importanti conseguenze sulle imprese, sul loro modo di operare ed organizzare le attività e inevitabilmente anche sull'equilibrio economico finanziario da esse generato.

Per forza di cose queste difficoltà hanno reso maggiormente complessa anche la gestione e la prosecuzione delle relazioni in essere tra impresa e lavoratore.

Se da un lato infatti, le aziende manifestano la volontà di tornare a condizioni normali che prevedano un certo livello di produttività e quindi il coinvolgimento di certo numero di dipendenti nell'organizzazione, il drastico calo produttivo subito in virtù di quanto accaduto impedisce tale ripresa andando automaticamente a ledere le condizioni economiche di molti lavoratori, che da un giorno all'altro si sono trovati a dover fare i conti con una realtà piuttosto difficile da gestire.

Proprio al fine di limitare, per quanto possibile, gli effetti negativi e il circolo vizioso che potrebbe generarsi davanti ad una situazione del genere, il governo ha definito una serie di iniziative il cui scopo è quello di agevolare la gestione dei rapporti tra imprese e lavoratori e garantire ad entrambi una situazione dignitosa.

1.6.1 Il trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano in Cassa integrazione straordinaria

Lo Stato riconosce alle aziende la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione nel momento in cui esse si trovino a dover affrontare una crisi economica a causa di eventi non prevedibili o comunque eccezionali. In generale, questo ammortizzatore sociale può essere distinto in tre tipologie, utilizzabili alternativamente a seconda della tipologia di azienda in questione:

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria: si tratta di una misura rivolta ai lavoratori industriali e concessa alle aziende in caso di contrazione o sospensione temporanea delle attività per cause non riconducibili al datore di lavoro;
- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria: corrisposta in caso di cambiamenti aziendali di carattere strutturale;
- Cassa Integrazione Guadagni in Deroga: integrazione concessa a tutte quelle imprese che non hanno possibilità di accedere alle due tipologie precedenti in quanto non rientranti nelle categorie tutelate o perché hanno già fruito di quest'ultime.

Per quanto concerne la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), una volta richiesta dall'azienda, si dovrà provvedere, entro 30 giorni dall'accettazione della richiesta a ridurre o sospendere l'orario lavorativo dei dipendenti ai quali

comunque verrà assicurata un'integrazione pari all'80% della normale retribuzione che, in casi normali, avrebbero percepito.

Nel 2015 il Jobs Act andrà a definire quali sono le circostanze in cui la CIGS può essere utilizzata dalle aziende:

- in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione dell'attività aziendale;
- in caso di crisi aziendale, a meno che non si tratti di cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa;
- in caso di contratti di solidarietà difensiva di tipo A²⁴: si tratta di accordi intrapresi tra aziende e rappresentanze sindacali aventi oggetto la riduzione dell'orario lavorativo allo scopo di mantenere un certo livello occupazionale o per favorire nuove assunzioni.

Non tutte le aziende possono ricorrere alla CIGS, potranno infatti accedervi solo le imprese aventi uno di questi criteri²⁵:

- aziende con più di 15 dipendenti e rientranti nella categoria di imprese artigiane, industriali, appaltatrici di servizi di mensa ristorazione e pulizia, imprese di

²⁴*Contratti di solidarietà*, in www.inps.it. La legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà:

1. TIPO A - contratti di solidarietà per le aziende rientranti nel campo di applicazione della disciplina in materia di CIGS (art. 1 legge n. 863/84);

2. TIPO B - contratti di solidarietà per le aziende non rientranti nel regime di CIGS e per le aziende artigiane (art. 5 comma 5 legge n. 236/93).

²⁵ Tutto sulla Cassa Integrazione Straordinaria, in www.quifinanza.it, aprile 2020.

vigilanza, operanti nel settore ferroviario ed imprese cooperative operanti nel settore agricolo;

- imprese che nel semestre precedente abbiano avuto una media occupazionale di 50 dipendenti e che svolgano attività commerciali o turistiche;
- imprese operanti nel settore aeroportuale e partiti politici, indipendentemente dal loro livello occupazionale.

Dopo aver fatto questa premessa ed aver approfondito cosa s'intende per CIGS, possiamo individuare quali sono le disposizioni attuate con l'articolo 20 del Decreto Cura Italia in merito a tale argomento.

L'articolo 20 dà la possibilità a tutte le imprese che in data 23 febbraio 2020 avevano in corso un trattamento di integrazione salariale di tipo straordinario, di accedere al trattamento di integrazione ordinaria predisposto in virtù dell'emergenza epidemiologica per un periodo non superiore a 9 settimane, sospendendo la CIGS già in essere.

Viene inoltre posto un limite di spesa per la concessione di tale trattamento corrispondente a 338,2 milioni di euro per l'anno 2020. Sarà l'INPS a monitorare i livelli di spesa disponibili ed utilizzabili a favore delle aziende e in caso di raggiungimento anche potenziale del limite di spesa previsto, non verranno accettate ulteriori richieste.

Il comma 7 di questo articolo inoltre, cerca di garantire ulteriori tutele a tutti quei comuni maggiormente danneggiati dal COVID-19 disponendo, oltre alla possibilità

di sostituire la CIGS con la CIGO, l'estensione del trattamento per un periodo che in ogni caso non dovrà eccedere i tre mesi.

Anche il decreto Rilancio tratterà il tema della cassa integrazione guadagni ordinaria prevedendo la possibilità di fruire di ulteriori 5 settimane di integrazione, soltanto dopo aver già utilizzato le prime 9 definite dal decreto Cura Italia; la richiesta di prolungamento dovrà essere presentata entro e non oltre il 31 Agosto 2020.

Il decreto n.34, concede inoltre l'eventuale possibilità per le imprese di richiedere ulteriori 4 settimane di integrazione salariale per il periodo che va dal 1° settembre 2020 al 31 Ottobre dello stesso anno²⁶.

Si tratta di un limite temporale che verrà successivamente eliminato dal decreto n. 52 del 16 giugno il quale consentirà alle aziende di richiedere le ulteriori 4 settimane di trattamento di integrazione ordinaria anche per periodi antecedenti al primo settembre 2020.

²⁶ T. MADDONNI, *Cassa integrazione: 18 settimane nel dl Rilancio. Ecco come funziona.* www.money.it, 18 giugno 2020.

1.6.2 Proroga o rinnovo dei contratti a termine

Molte aziende colpite dall'emergenza epidemiologica, oltre ai numerosi ostacoli e alle notevoli perdite che hanno dovuto subire, si trovano a dover fare i conti con la gestione dei contratti in scadenza o già scaduti con i propri dipendenti.

La volontà è fondamentalemente quella di potersi assicurare una continuità delle prestazioni da essi svolte in modo da non perdere le competenze, l'esperienza e la professionalità di quei soggetti ritenuti indispensabili al fine di garantire una certa produttività o comunque certi livelli qualitativi negli output offerti ai clienti.

Ad impedire il trattenimento dei collaboratori però, è il decreto legislativo n.81 del 2015 il quale vieta l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in tutte quelle unità produttive dove si sono attuate sospensioni o riduzioni dell'orario lavorativo tramite il ricorso agli ammortizzatori sociali a disposizione.

Accanto al d.l. 81, interverrà nuovamente il legislatore con la redazione del c.d. Decreto Dignità del 2018 il quale disporrà una possibilità di proroga per un massimo di 36 mesi e l'obbligo di apposizione del nesso causale ogni qualvolta il contratto di lavoro a tempo determinato superi i 12 mesi o nel caso in cui si voglia procedere al rinnovo dello stesso.

Per cercare di svincolare le aziende da queste limitazioni, interverranno sia il Decreto Cura Italia prima, che il Decreto Rilancio poi, creando nuove disposizioni che in parte derogano quanto precedentemente predisposto al fine di adattarlo alla nuova situazione nella quale le aziende sono state coinvolte.

Nello specifico, sarà attraverso la conversione in legge del decreto Cura Italia (legge n. 27 del 24 aprile 2020) che si procederà a rettificare quanto precedentemente disposto. Viene data infatti, la possibilità ai datori di lavori che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali per riduzione o sospensione dell'orario lavorativo, di poter comunque prorogare o rinnovare i contratti a termine, anche quelli a scopo di somministrazione²⁷.

Attraverso la conversione in legge, verrà modificata un'ulteriore normativa disposta dal decreto n.81 la quale affermava che, per stipulare un nuovo contratto a termine, a titolo di rinnovo di quello precedentemente concluso con il dipendente, doveva trascorrere un arco temporale di almeno 10 giorni (20 se il contratto concluso aveva una durata superiore a 6 mesi) altrimenti si sarebbe automaticamente trasformato in un contratto a tempo indeterminato. La legge 27 rimuoverà questo vincolo.

Successivamente, anche il decreto Rilancio interverrà in materia di proroghe e rinnovi, concedendo la possibilità ai datori di lavoro di prorogare e rinnovare fino al 30 agosto 2020 i contratti a tempo determinato, senza l'apposizione del nesso causale²⁸ richiesto dal d.l. 87/2018.

²⁷ *Il Contratto di somministrazione lavoro*, in www.cliclavoroveneto.it. Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare rapporto di lavoro, che si caratterizza per il coinvolgimento di tre soggetti: un'agenzia per il lavoro (somministratore); un'impresa (utilizzatore); il lavoratore.

Il lavoratore è assunto e retribuito dal somministratore per essere inviato a svolgere la propria presso l'utilizzatore. Il fatto che il lavoratore venga assunto da un soggetto diverso da quello che effettivamente utilizzerà la propria prestazione di lavoro costituisce l'elemento caratterizzante di tale tipologia contrattuale.

²⁸ *Contratti a termine nel periodo COVID-19: tra "Cura Italia" e "Rilancio" aziende in difficoltà*, in www.ipsoa.it. Si tratta di un obbligo che il legislatore ha introdotto nel 2018, con il decreto

Infine, ulteriori cambiamenti sono recentemente stati apportati dal c.d. Decreto Agosto il quale prevede un'estensione fino al 31 dicembre 2020 di quanto disposto dal d.l. 34 in riferimento alla possibilità di non apporre il nesso causale per il rinnovo o la proroga dei contratti a termine.

1.6.3 Sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti

Continuando la disamina delle misure adottate per assicurare continuità nelle relazioni tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti, è ora il momento di approfondire quanto definito dal Decreto Rilancio all'articolo 60.

Si parla di una disposizione definita al fine di evitare licenziamenti che, in virtù dell'emergenza COVID-19, sarebbe stata l'unica via d'uscita per molte aziende nonché per molti lavoratori autonomi.

Attraverso questa normativa Regioni, Province, altri enti territoriale e Camere di Commercio garantiranno alle aziende e ai lavoratori autonomi, in conformità con

dignità (DL 87/2018), e che impone alle aziende che assumono un lavoratore a tempo determinato di specificarne il motivo per il quale si richiede la prestazione a termine. In particolare, la causale è obbligatoria nelle seguenti casistiche:

1. Qualora il contratto a tempo determinato sia superiore ai 12 mesi;
2. In caso di proroga del contratto a termine qualora dalla durata complessiva del rapporto di lavoro si ecceda la soglia dei 12 mesi;
3. Ogni qual volta si tratti di

quando definito dalla Commissione Europea, delle sovvenzioni che consentano il pagamento delle retribuzioni e dei salari spettanti ai lavoratori dipendenti.

Ovviamente si tratta di tutele che non vengono erogate a favore di tutte le imprese ma soltanto ad imprese di specifiche dimensioni, operanti in specifici settori o specifiche regioni particolarmente lese da quanto accaduto.

La sovvenzione contribuirà non solo al sostenimento dei costi salariali ma anche degli oneri contributivi ed assicurativi che i datori di lavoro sono chiamati a trasferire ai propri dipendenti.

Proseguendo nell'analisi dell'articolo 60, è poi possibile delineare una serie di requisiti richiesti per l'accesso a tale agevolazione. Nello specifico:

- la sovvenzione potrà essere corrisposta per un periodo non superiore a 12 mesi dalla data di presentazione della richiesta d'aiuto o dalla data di imputabilità (se precedente alla data di presentazione); in ogni caso l'imputabilità potrà essere retrodatata al massimo fino al 1° Febbraio 2020;
- l'azienda potrà richiedere tale beneficio per tutti quei dipendenti che altrimenti, a causa dell'emergenza epidemiologica sarebbero stati licenziati per riduzione o sospensione dell'attività aziendale;
- una volta ricevuto il beneficio, l'azienda dovrà assicurare continuità nelle prestazioni erogate dai dipendenti per i quali l'aiuto è stato richiesto;

In riferimento all'entità del contributo, gli organi predisposti alla sua erogazione garantiranno la copertura dell'80% della retribuzione mensile lorda relativa al soggetto dipendente per il quale è stato richiesto l'aiuto.

L'articolo 60 disporrà infine la possibilità per le aziende di combinare quanto in esso definito con il differimento delle imposte, dei pagamenti contributivi previdenziali e con altre misure di carattere occupazionale purché non si generi una sovra compensazione dei costi salariali.

Accanto a questa disposizione e strettamente connessa ad essa, sarà interessante trattare nel successivo paragrafo, quanto predisposto in merito di licenziamento dei lavoratori dipendenti durante il periodo di emergenza

1.6.4 Sospensione dei licenziamenti

Per tutelare i lavoratori e mantenere, nonostante la pandemia, certi livelli occupazionali, accanto a contributi erogati per il pagamento dei salari si andranno ad apportare delle modifiche anche in materia di licenziamenti.

Interverrà in tale ambito, dapprima il decreto Cura Italia con la redazione dell'articolo numero 46, successivamente sarà il Decreto Rilancio a modificare tale disposizione, ampliando e specificando il contenuto di essa con la creazione di un nuovo articolo, il n. 80.

Il decreto n. 18 del 17 Marzo dichiarerà, dalla data di entrata in vigore dello stesso e per una durata di 60 giorni, la sospensione di quanto previsto dalla legge 223 del 1991 in materia di mobilità e riduzione del personale e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, indistintamente dal numero di dipendenti operanti nell'organizzazione. Tale sospensione viene riferita anche a quelle procedure già in essere a partire dalla data 23 febbraio 2020.

Si tratta di una disposizione piuttosto breve e concisa che verrà ampliata con il decreto Rilancio il quale andrà ad effettuare precisazioni e in alcuni casi modifiche rispetto a quanto precedentemente prestabilito dalla legge.

Uno dei principali cambiamenti apportati riguarda la durata della sospensione che verrà estesa da 60 giorni a cinque mesi, accanto a questo possiamo evidenziare:

- la sospensione dei licenziamenti collettivi in aziende con più di 15 dipendenti a causa di cessazione, riduzione o trasformazione dell'attività produttiva. Purché si parli di licenziamento collettivo occorre che l'azienda abbia manifestato l'intenzione di licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni;
- sono sospesi i licenziamenti dei lavoratori che erano già stati sottoposti alla cassa integrazione guadagni straordinaria;
- indipendentemente dalle caratteristiche dimensionali dell'azienda, sono sospesi i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;
- i datori di lavoro che nell'arco temporale compreso tra il 23 Febbraio e il 17 Marzo 2020 abbiano intimato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo,

possono revocarli anche se trascorso il limite generalmente previsto per la revoca, corrispondente a 15 giorni. Tale deroga viene concessa a patto che, congiuntamente alla revoca, l'azienda abbia richiesto l'accesso agli ammortizzatori sociali definiti nel decreto Cura Italia.

I licenziamenti rimangono comunque ammessi nei seguenti casi:

- giusta causa²⁹;
- giustificato motivo soggettivo³⁰;
- mancato superamento del periodo di prova;
- raggiungimento del limite di età che consente l'accesso al pensionamento;
- superamento del periodo di comporto³¹;
- termine del periodo formativo di apprendistato.

In riferimento alla disciplina sui licenziamenti sono sorti non pochi dubbi che possono essere agevolmente compresi analizzando il commento effettuato da U. Gargiulo e V. Luciani³² in relazione al d.l. n. 18 del 2020.

²⁹ Il licenziamento per giusta causa può essere disposto dal datore di lavoro quando il lavoratore realizza comportamenti disciplinarmente rilevanti così gravi da non consentire anche in via provvisoria la prosecuzione del rapporto di lavoro. In www.wikilabour.it.

³⁰ Il licenziamento soggettivo ha come motivazione un'inadempienza da parte del lavoratore, non grave come quella prevista nella giusta causa ma comunque in grado di incrinare il rapporto lavorativo. In www.quifinanza.it.

³¹ Quando parliamo di periodo di comporto ci riferiamo al periodo di tempo massimo concesso al dipendente in malattia per non essere licenziato. In www.leggioggi.it.

³² U. GARGIULO, V. LUCIANI, *Emergenza Covid-19 e «blocco» dei licenziamenti: commento all'art. 46 del d.l. n. 18/2020 (conv. in l. n. 27/2020)*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, Roma, 2020, pp. 205-227.

Tra i primi problemi sollevati dagli autori possiamo evidenziare quelli relativi alle date di riferimento di applicazione della norma, ossia il divieto di licenziamento per il periodo che va dal 23 Febbraio al 16 Agosto per procedure di riduzione del personale e dal 17 Marzo al 16 Maggio per i licenziamenti individuali. Secondo quanto riportato sarebbe consentito il licenziamento in data precedente al 23 Febbraio, nonostante questo gli autori mettono in luce il fatto che, a causa dell'emergenza, le attività amministrative sono state sospese e conseguentemente, anche per i licenziamenti anteriori a tale data si delinea una loro sospensione in virtù del fatto che non è possibile concludere l'iter procedurale che porta alla cessazione del rapporto tra datore di lavoro e dipendente.

Ulteriore elemento di incertezza riguarda la relazione che potrebbe venire a generarsi tra il licenziamento soggettivo (ammesso nonostante quanto disciplinato per contrastare l'emergenza) e i congedi concessi ai lavoratori.

Nello specifico l'articolo 23 del d.l. n. 18 garantisce il diritto alla conservazione del posto di lavoro ai dipendenti del settore privato, con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, per il periodo di sospensione dei servizi educativi. Questa disposizione entra però in contrasto con quanto lo stesso articolo definisce ai commi 1 e 5 in quanto viene stabilito che al termine del congedo straordinario concesso, il lavoratore dovrà riprendere la sua attività o potrebbe essere esposto al rischio di licenziamento. È evidente quindi che potrebbe esserci incongruenza tra la data di

ripresa dei servizi educativi e la durata effettiva del congedo parentale, generando non pochi problemi ai lavoratori coinvolti.

Per risolvere tali incomprensioni è opportuno far prevalere un'interpretazione sistemica piuttosto che una letterale delle disposizioni poste in essere.

L'auspicio di tutto il Paese è che, nonostante la poca chiarezza di quanto disposto, l'introduzione di tutte queste normative consentano una ripresa costante del paese e siano utili ai lavoratori al fine di garantire, nonostante la crisi generata dalla pandemia, una stabilità lavorativa e una retribuzione quanto meno sufficiente al sostentamento proprio e delle numerose famiglie che si sono ritrovate in condizioni piuttosto difficoltose.

1.7 Aiuti alle imprese per la produzione di prodotti connessi al COVID-19

Il COVID-19 è arrivato all'improvviso generando scompiglio e confusione in gran parte del Paese.

L'emergenza ha richiesto, tra le altre cose, l'utilizzo di strumenti necessari al fine di contrastare il virus quali mascherine, guanti, gel igienizzanti e via dicendo; ciò ha comportato un innalzamento notevole della domanda connessi a tali beni, mettendo in crisi molte imprese che li realizzano, le quali non sono più state in grado di aumentare la capacità produttiva per far fronte alle richieste.

Proprio per consentire a tutti i cittadini di accedere a tali beni, necessari in virtù della situazione che si è venuta a delineare, il governo è intervenuto incentivando anche imprese non operanti nei settori predisposti, a realizzare per quanto possibile, beni che limitino il contagio.

È il decreto Rilancio che ancora una volta interviene in tale ambito con l'articolo n. 59, anch'esso redatto in conformità con quanto definito dalla Commissione Europea con il "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19".

Si garantirà alle aziende la corresponsione di una serie di agevolazioni ed aiuti per sostenere tutti quegli investimenti legati alla produzione di beni connessi

all'emergenza epidemiologica. Rientrano in questa categoria tutti gli investimenti in:

- medicinali, tra cui vaccini, trattamenti, principi attivi farmaceutici, materie prime e prodotti farmacologici intermedi;
- di dispositivi medici, attrezzature ospedaliere e mediche;
- indumenti e dispositivi di protezione individuale e strumenti diagnostici;
- disinfettante o materie prime e prodotti chimici necessari alla loro produzione.

Le Regioni, Province, gli enti territoriali e le Camere di Commercio possono predisporre la concessione di tali aiuti con risorse proprie, sotto forma di sovvenzioni dirette, anticipi rimborsabili o agevolazioni fiscali.

Il comma 4 dell'articolo sofferma poi l'attenzione sui costi ammissibili al fine degli aiuti richiamando il punto 39 del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19".

Vengono ritenuti ammissibili, oltre ai costi sostenuti per la realizzazione dei prodotti citati precedentemente, tutte le spese sostenute per il collaudo dei nuovi impianti produttivi; per tutti i progetti avviati prima del 1° Febbraio 2020 rientrano tra i costi ammissibili soltanto i costi di accelerazione o ampliamento connessi al progetto già avviato.

In ogni caso l'aiuto concesso non supererà l'80% dei costi ammissibili ed in caso di sovvenzione diretta o agevolazione fiscale può eventualmente essere

riconosciuto un aiuto incrementato del 15% nel caso in cui l'azienda riesca a concludere l'investimento entro due mesi dalla concessione degli aiuti.

Il limite temporale che viene sancito per la conclusione dell'investimento non deve comunque superare, secondo quanto definito dal comma 5, i sei mesi dalla data di concessione dell'aiuto; il progetto verrà ritenuto concluso quando le autorità nazionali accerteranno il completamento stesso dell'attività.

In caso di mancato rispetto del limite temporale, l'azienda dovrà procedere, per ogni mese di ritardo, al rimborso del 25% dell'aiuto concesso, a meno che il ritardo sia stato determinato da cause che esulano dalla responsabilità del beneficiario.

A conclusione dell'articolo, viene specificato che gli aiuti in esso espressi non possono essere combinati con altre agevolazioni concesse per gli investimenti degli stessi costi ammissibili.

CAPITOLO 2: LE TUTELE AL LAVORATORE

Dopo aver preso in considerazione gli effetti della pandemia sulle realtà organizzative aziendali, sembra necessario esaminare quali sono le conseguenze di tale emergenza sugli attori effettivamente coinvolti in esse: i lavoratori.

Se da un lato, infatti, molte imprese hanno dovuto fare i conti con un calo drastico del loro fatturato e con una completa riorganizzazione della struttura, i lavoratori hanno dovuto subire, nei casi migliori, una riduzione dell'orario lavorativo, con conseguente riduzione della retribuzione percepita e, in casi più gravi, la perdita del posto di lavoro.

Il Covid-19 ha messo in ginocchio una buona fetta della popolazione nazionale, tant'è che da alcuni studi e ricerche è stato evidenziato come ci sia stato un aumento di circa il 40% delle richieste di aiuto da parte di soggetti che non hanno neanche più la possibilità di reperire cibo o comunque quanto sufficiente per il proprio sostentamento; ulteriore dato particolarmente preoccupante è la numerosità di famiglie che attualmente si trovano in condizione di povertà assoluta: si parla di circa 1,7 milioni di famiglie, corrispondenti all'incirca a 4,6 milioni di individui³³. Seppur i danni della pandemia siano già evidenti da quanto rilevato dagli esperti, il governo ha cercato, già dagli albori, di tutelare per quanto possibile, non solo gli imprenditori ma tutti i dipendenti e lavoratori colpiti dall'emergenza.

³³ In www.larepubblica.it.

Lo scopo di questo secondo capitolo è proprio questo: evidenziare quanto lo Stato è stato in grado di realizzare in termini di indennità, agevolazioni, tutele e attraverso il ricorso a modalità di lavoro alternative che garantiscono da un lato la continuità lavorativa, dall'altro la sicurezza dei lavoratori e il contrasto alla diffusione del COVID-19.

2.1 La disciplina del lavoro agile

Imperativo diffuso nel contesto attuale è senza ombra di dubbio mantenere il distanziamento sociale per evitare la diffusione del virus.

Proprio in considerazione di tale principio, lo Stato ha dovuto individuare valide soluzioni che consentissero alle imprese di continuare ad operare tutelando ed assicurando la salute dei dipendenti.

È stata la disciplina del lavoro agile a fornire una risposta alle problematiche sorte in riferimento a tale ambito, anche se ovviamente, le modifiche e gli adattamenti ma soprattutto una deregolamentazione di tale normativa sono stati considerati necessari.

La definizione di lavoro agile è contenuta nella legge n. 81/2017 che parla di tale metodologia come una modalità di prestare attività lavorativa in modo non solo più competitiva ma anche maggiormente flessibile, in modo da favorire ai propri dipendenti una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Consiste fondamentalmente nella possibilità per datore di lavoro e dipendente, di potersi accordare e basare le prestazioni del lavoratore su obiettivi, risultati, cicli o fasi non contemplando vincoli in riferimento ai tempi e al luogo di corresponsione della prestazione.

Ovviamente, nonostante questa maggiore libertà nello svolgimento dell'attività, il dipendente sarà comunque valutato per quanto effettivamente realizzato e risponderà di eventuali inadempienze, così come l'azienda sarà responsabile della

tutela e della sicurezza del proprio lavoratore indipendentemente dalle modalità di esecuzione scelta dalle parti.

Dopo aver introdotto il concetto di lavoro agile, la cui disciplina è ovviamente molto più dettagliata e complessa, possiamo ad evidenziare come tale normativa sia diventata essenziale, sia nel settore pubblico che privato, durante l'emergenza epidemiologica.

2.1.1 Covid-19 e smartworking

Ai tempi del Covid-19 si parla di smart-working o lavoro agile riferendosi a tali termini con un'accezione, per molti punti di vista differente a quella per cui inizialmente sono stati creati.

Sono proprio Alessi e Vallauri ad affermare: “il lavoro agile mutua la sua finalità principale, consacrata nell'art.18 della legge n. 81/2017: da strumento volto ad agevolare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e a migliorare la competitività, il lavoro agile diventa principalmente uno strumento di protezione della salute, sia individuale che collettiva”.³⁴

Alla luce di quest'affermazione e dell'emergenza delineatasi è da ritenersi scontata una maggiore flessibilità e adattabilità del concetto di lavoro agile al contesto di carattere straordinario che attualmente configura l'Italia.

³⁴ C. ALESSI, M. L. VALLAURI, *il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, Roma, 2020, pp. 132-133.

Un primo intervento predisposto a tale proposito è stato effettuato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri la quale, in data 1° Marzo 2020, interverrà al fine di semplificare e rendere più brevi le procedure per il ricorso al lavoro agile per l'arco temporale che va dall'entrata in vigore del decreto fino al 31 Luglio 2020.

Attraverso la normativa si darà la possibilità all'azienda di ricorrere a tale metodologia di lavoro senza necessariamente procedere al raggiungimento di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore³⁵ così come si attuerà un'estensione nell'applicabilità di tale metodologia a tutto il territorio nazionale e non più esclusivamente alle zone del Nord maggiormente colpite, come era stato stabilito in precedenza.

È proprio con l'entrata in vigore di questa disposizione che si andrà a configurare un nuovo modo per le aziende di approcciare all'attività lavorativa e lo smart-working diverrà la modalità ordinaria per i lavoratori di corrispondere le loro prestazioni.

Ovviamente, la data 1° Marzo 2020 rappresenta solo l'inizio di un quadro più ampio che si definirà dapprima col decreto Cura Italia e, successivamente con il decreto Rilancio.

Concentrando l'attenzione sul ricorso allo smart-working in ambito privato, l'art. 75 del d.l. n. 18 del 17 Marzo (convertito nella legge n. 27 in data 24 aprile 2020),

³⁵ In www.funzionerepubblica.gov.it.

si disporrà la possibilità per le pubbliche amministrazioni di acquistare tutti quei beni informatici, servizi di rete, di connettività, hardware, software e tutti quei dispositivi finalizzati all'esecuzione della nuova modalità lavorativa nel modo più agevole ed efficiente possibile. Le P.A. devono necessariamente concludere l'acquisto di quanto appena definito, selezionando l'affidatario tra almeno quattro operatori economici, di cui almeno una start-up innovativa o una piccola e media impresa di carattere innovativo.

Vengono poi elencate una serie di accortezze che la pubblica amministrazione dovrà considerare nel concludere l'acquisto di questi strumenti:

- gli atti con i quali si richiede l'acquisto di quanto predisposto dalla l. n. 27 devono essere trasmessi al Dipartimento per la trasformazione digitale e al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- il contratto può essere stipulato dalle amministrazioni previa presentazione di un'autocertificazione nella quale si attesta il possesso dei requisiti generali, finanziari e tecnici, la regolarità del DURC e l'assenza di motivi di esclusione del soggetto che si è aggiudicato la commessa da parte dell'amministrazione in questione;
- i contratti possono essere stipulati per un periodo non superiore a 36 mesi. Viene inoltre garantita la possibilità di recesso unilaterale da parte dell'amministrazione superati i 12 mesi dalla stipula del contratto;

- si dovrà garantire coerenza tra quanto acquistato e il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione.

Accanto a questi provvedimenti, che come visto si focalizzano più sulle modalità di acquisizione di strumenti idonei allo smart-working, interverrà il decreto Rilancio per fornire chiarimenti su come effettivamente i lavoratori possono accedervi.

Innanzitutto, il comma 1 dell'art. 90 sofferma l'interesse sui lavoratori con figli di età inferiore a 14 anni: in questa situazione, in virtù della sospensione delle attività didattiche, il lavoratore ha diritto a richiedere la continuazione nell'esecuzione delle prestazioni in modalità agile a patto che l'altro genitore appartenente al nucleo non stia già ricevendo agevolazioni di carattere reddituale.

La responsabilità in merito alla comunicazione di ricorso al lavoro agile grava sul datore di lavoro il quale dovrà presentare al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori che svolgeranno l'attività in modalità "smart", tutta la documentazione richiesta nonché la specificazione della data di cessazione del lavoro agile.

Altro interessante punto affrontato nell'articolo 90 è quello relativo ai dispositivi che dovranno essere utilizzati per lo svolgimento dell'attività da parte del lavoratore; il comma due specifica infatti che, nel caso in cui il datore di lavoro non fornisca i mezzi informatici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore potrà ricorrere all'utilizzo di mezzi di sua proprietà.

A tal proposito, Alessi e Vallauri³⁶ sostengono che, nonostante già nell'articolo 18 della l. 81/2017 sia previsto l'utilizzo da parte del lavoratore di strumenti di sua proprietà, tale possibilità deve essere interpretata come un'eccezione e non come la regola; allo stesso tempo ci si pone il problema del ricorso a strumenti messi a disposizione dell'azienda: c'è il rischio che il datore di lavoro leda la privacy del lavoratore monitorando attività e processi da esso realizzati tramite il controllo marcato che il datore può esercitare sugli strumenti conferiti al dipendente.

Proprio per evitare tensioni tra le parti sarebbe quindi opportuno creare un accordo in riferimento al lavoro agile che si fondi su caratteristiche quali la lealtà, la fiducia e il rispetto reciproco tra datore di lavoro e lavoratore subordinato.

Infine, ulteriore ragionamento messo in luce dalle autrici precedentemente citate riguarda la correlazione tra smart-working e cassa integrazione, congedi e ferie. Il pensiero di base è che, seppur lo stato abbia concesso ciascuna di queste agevolazioni alle aziende, il datore di lavoro dovrebbe ricorrere principalmente al lavoro agile ed eventualmente applicare altre forme di tutela soltanto quando tale modalità lavorativa non fosse possibile, in modo tale da ridurre al minimo gli effetti generati dall'emergenza e conseguentemente l'impatto che essi determinerebbero sulla vita dei lavoratori stessi.

³⁶ C. ALESSI, M. L. VALLAURI, *il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in “Covid-19 e diritti dei lavoratori”, Ediesse, Roma, 2020, pp. 141-142.

2.1.2 Il lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni

Una volta analizzato come lo smart-working entra nelle realtà organizzative di stampo privato, è necessario valutare anche l'applicabilità di questa metodologia nelle amministrazioni pubbliche per valutarne i benefici e gli ostacoli.

Se infatti, il d.P.c.m. del primo Marzo, pur trattando l'argomento del lavoro agile, tralascerà disposizioni che contemplano tale forma organizzativa nella pubblica amministrazione, sarà la direttiva della Funzione Pubblica n. 1/2020 che già in data 25 febbraio, si occuperà della questione. La normativa prevederà, dove possibile, il ricorso al lavoro agile anche nelle amministrazioni, cercherà di rendere più flessibili le procedure per l'erogazione dei servizi da esse espletati ed agevolerà l'acquisizione di strumenti informatici atti a tale scopo.

Si tratta di una serie di regole che verranno applicate in un primo momento soltanto alle regioni maggiormente colpite dall'emergenza, per poi diventare un vero e proprio imperativo nell'intero contesto nazionale con il d.P.c.m. del 9 Marzo il quale, oltre a provvedere alla chiusura di gran parte delle attività, dichiarerà il lavoro agile come tipologia ordinaria di lavoro da utilizzare in riferimento alle pubbliche amministrazioni durante il periodo di pandemia.

Ovviamente, si tratta di disposizioni che verranno riviste e modificate nel corso del tempo; così come altrettanto scontata è la considerazione secondo cui il ricorso allo smart-working può non essere applicato in tutti i contesti lavorativi e questo determinerà, come alternativa, la necessità per i dipendenti di utilizzare congedi e/o

ferie o, in mancanza di essi, l'azienda potrà ricorrere all'integrazione salariale predisposta appositamente per fronteggiare l'emergenza.

Ulteriori chiarimenti sull'argomento verranno realizzati con il decreto "Cura Italia", successivamente trasformato in legge; in particolar modo sarà l'articolo 87 a discutere della correlazione tra lavoro agile e P.A.

Oltre a ribadire ancora una volta l'utilizzo di tale forma lavorativa in modo ordinario, si andrà comunque a garantire una partecipazione limitata dei dipendenti pubblici presso la sede lavorativa, al fine di erogare ai cittadini anche quei servizi che in modalità telematica o tramite sistemi informatici non potrebbero essere corrisposti.

Per quanto concerne le modalità di applicazione, la dotazione degli strumenti e i casi di impossibilità di ricorso al lavoro agile si delineano le stesse disposizioni stabilite per i dipendenti del settore privato.

Altro aspetto da tenere in considerazione riguarda poi il comma 5 dell'articolo in questione, riguardante le procedure concorsuali e l'accesso agli impieghi pubblici; si sospenderà lo svolgimento di questi ultimi per un periodo di 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto, ossia dal 17 Marzo 2020.

Tale sospensione non è riferita ai concorsi per i quali è già stata espressa la valutazione dei candidati o le attività di conferimento degli incarichi amministrativi e dirigenziali.

Successivamente, sarà il Decreto Rilancio ad intervenire sulle disposizioni già attuate, allo scopo di eliminare o attenuare alcune problematiche connesse ad esempio al malfunzionamento dei dispositivi informatici, a connessioni non soddisfacenti o attese lunghe e servizi inefficienti corrisposti telefonicamente³⁷.

L'art. 263 infatti, esprime la necessità di una continuità delle prestazioni offerte dalle pubbliche amministrazioni e una celere conclusione dei provvedimenti. Per farlo, oltre ad una progressiva riapertura delle attività produttive e commerciali, si garantirà la presenza di personale addetto alla corresponsione di tali servizi mantenendo il rispetto delle regole di prevenzione dal contagio attraverso una flessibilità maggiore dell'orario lavorativo, rivedendo l'organizzazione giornaliera e settimanale delle attività e tramite il ricorso a strumenti digitali.

L'obiettivo è quello di garantire, da un lato una ripresa graduale della vita produttiva, industriale ed economica del paese, senza trascurare la salute dei cittadini e la situazione emergenziale in cui gravano.

Nonostante, a seguito del Decreto Rilancio, si sia verificata una riduzione del ricorso allo smart-working dal 90% al 30% in riferimento al settore pubblico, la volontà degli organi decisori è di mantenere la possibilità di utilizzare tale modalità almeno fino al termine del 2020, allo scopo di evitare un'eccessiva numerosità di dipendenti presenti nella sede di lavoro.

³⁷ C. VOLTATTORNI, *Smartworking nella Pa, il 30% dei dipendenti pubblici continuerà a lavorare da casa*, in www.corriere.it.

2.2 Il trattamento ordinario di integrazione salariale

Dopo aver esaminato nel capitolo precedente come i datori di lavoro possono agire nel contesto in cui, prima della pandemia, avevano già fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, poniamo ora l'attenzione sul trattamento ordinario di integrazione salariale istituito proprio a tutela dei lavoratori a seguito dell'emergenza epidemiologica.

Prima di analizzare quanto è stato introdotto in riferimento a tale argomento durante l'emergenza Coronavirus, cerchiamo di approfondire il concetto di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, disciplinata dal decreto legislativo n. 148/2015. Si tratta di una tutela di carattere economico corrisposta a quei lavoratori che hanno subito una decurtazione della loro retribuzione a causa della contrazione dell'attività lavorativa generalmente svolta dall'azienda per cui il dipendente opera. Viene erogata dall'INPS ma ovviamente non in tutte le circostanze, devono sussistere delle cause di riduzione della capacità produttiva che non dipendono né dal lavoratore né dal datore di lavoro.

L'articolo 10 del decreto specificherà poi le imprese che possono ricorrere a tale aiuto ma, trattando in questo paragrafo le tutele ai lavoratori, concentreremo le riflessioni sugli articoli 1 e 2 i quali definiscono, appunto, le categorie di lavoratori che possono accedere a questo tipo di agevolazione.

Come già ribadito, il primo requisito essenziale è che il dipendente sia effettivamente stato sottoposto ad una sospensione totale dell'attività lavorativa o

una riduzione dell'orario di lavoro prestato. Effettuata questa prima considerazione possiamo poi elencare i soggetti interessati alla CIGO:

- operai, intermedi, impiegati e quadri;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale;
- lavoratori intermittenti;
- dipendenti con contratto di lavoro ripartito;
- apprendisti: la CIGO potrà essere corrisposta in caso di apprendistato professionalizzante mentre verranno esclusi i lavoratori con apprendistato di alta formazione o di base.

Ulteriore requisito che i lavoratori devono possedere per accedere al trattamento ordinario di integrazione salariale è un'anzianità di almeno 90 giorni³⁸. Per quanto riguarda la durata, la CIGO potrà essere istituita per 13 settimane, prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane.

³⁸ V. JACONO, L. DI PACE, A. ALFÈ, *Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*, Roma, 2016. Gli autori precisano: “Se l’istanza si riferisce a fatti antecedenti la data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, il requisito dell’anzianità effettiva per almeno 90 giorni non trova applicazione. Sono esclusi dal trattamento di integrazione salariale oltre gli apprendisti di base o di alta formazione, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i soci di cooperative di produzione e lavoro ex D.p.r. n. 602/70, il personale religioso e i lavoratori dei porti”.

Dopo aver quindi delineato cosa prevede la disciplina ordinaria in materia di CIGO, vediamo ora quali sono le modifiche apportate ad essa a seguito della diffusione del Covid-19.

Sarà il decreto cura Italia ad introdurre le prime nuove disposizioni attraverso l'articolo 19 il quale concederà la possibilità ai datori di lavoro che nell'anno 2020 hanno visto una riduzione dell'attività produttiva a causa dell'emergenza epidemiologica, di poter ricorrere alla Cassa integrazione guadagni ordinaria con causale "emergenza COVID-19" per un periodo non superiore a 9 settimane nell'arco temporale che va dal 23 Febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

Non viene richiesta, per l'accesso alla tutela, alcun tipo di consultazione sindacale, che era invece necessaria in precedenza secondo quanto disposto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 148. La presentazione della domanda dovrà avvenire entro la fine del quarto mese successivo a quello di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Tale trattamento, verrà prolungato per un periodo ulteriore, in ogni caso non superiore a 3 mesi, a quelle aziende operanti nei comuni maggiormente colpiti dall'emergenza epidemiologica elencati nell'allegato 1 del Presidente del Consiglio in data 1° Marzo 2020.

Infine, l'articolo 19 specifica le soglie monetarie che verranno messe a disposizione dei lavoratori: si parla di un limite di spesa di 5,8 milioni di euro per il trattamento

ordinario di integrazione salariale e di 4,4 milioni di euro per la corresponsione degli assegni ordinari³⁹ per l'anno 2020.

Successivamente al Decreto Cura Italia, interverrà il Decreto Rilancio il quale apporterà alcune modifiche riguardanti soprattutto la durata di corresponsione di tale trattamento ai lavoratori.

Per i datori che abbiano già usufruito delle 9 settimane, vengono concesse ulteriori 9 settimane da scomporsi in un primo arco temporale di 5 settimane e un secondo periodo di 4 settimane fruibili dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre dello stesso anno⁴⁰.

Infine, date le numerose lamentele mosse all'INPS a causa dei ritardi nei pagamenti della Cassa integrazione guadagni in deroga⁴¹ per i periodi successivi alle nove settimane, il Decreto Rilancio cerca di velocizzare le attività concedendo la possibilità in caso di CIGD, di poter inviare la richiesta per l'accesso al trattamento direttamente all'INPS anziché alle singole regioni o province autonome. Entro 15 giorni dalla presentazione della domanda l'INPS dovrà provvedere ad erogare il

³⁹ La prestazione è rivolta ai lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti se non specificato diversamente, di aziende che hanno di regola più di cinque dipendenti, nell'ambito di processi di ristrutturazione, di situazioni di crisi, di importante riorganizzazione aziendale, di riduzione e di trasformazione di attività o di lavoro, per le cause previste dalla legge, in www.inps.it.

⁴⁰ Per le sole imprese dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e cinema, le quattro settimane potranno decorrere anche da periodi antecedenti il 1° settembre, in www.leggioggi.it.

⁴¹ La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) è un intervento di integrazione salariale a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie, in www.inps.it.

40% della CIG, mentre si provvederà al pagamento della parte residua quando l'azienda richiedente (entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipo) invierà all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento del saldo.

Il decreto Rilancio quindi, non apporta grandi modifiche rispetto alla disciplina del 17 Marzo, ma cerca semplicemente di fare maggiore chiarezza e di ampliare i tempi concessi per l'attuazione di tale agevolazione molto rilevante non solo per le aziende, ma anche per il sostentamento dei lavoratori.

2.3 Il trattamento del lavoratore in quarantena

Il Sistema Sanitario del nostro Paese, allo scopo di contenere e limitare l'elevatissimo numero di contagi registrati nei primi mesi del 2020, ha imposto delle regole ferree che i cittadini hanno perentoriamente dovuto rispettare. Tra queste, particolarmente importante è stato l'isolamento di tutti quei cittadini non solo risultati positivi al tampone e quindi colpiti dal Covid-19, ma anche tutti coloro che presentassero anche minimi sintomi che potessero far presupporre l'ulteriore diffusione della malattia.

Ad essere sottoposti alla quarantena, sono stati moltissimi lavoratori i quali, davanti all'impossibilità di svolgere la loro quotidiana prestazione, hanno riscontrato difficoltà nella gestione della relazione contrattuale con il datore di lavoro e con la giustificazione di tale periodo di astensione dall'attività.

A porre rimedio a tale situazione, interverrà già a metà marzo l'articolo 26 del decreto "Cura Italia", il quale al primo comma, andrà ad equiparare il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria dei lavoratori del settore privato, alla malattia ai fini del trattamento economico; il periodo temporale di riferimento, inoltre, non potrà essere computato ai fini del conteggio del periodo di comporto.

In riferimento a tale argomento, rientrano nella disciplina dell'articolo 26 tutti quei lavoratori che sono stati sottoposti all'isolamento da parte dell'Autorità Sanitaria poiché:

- sono stati a stretto contatto con soggetti infetti e diffusori del virus in questione;
- sono rientrati in Italia dopo aver trascorso del tempo in zone a rischio epidemiologico (i territori in questione vengono specificati dall'Organizzazione mondiale della Sanità).

Sarà il medico curante, in ogni caso, a dover redigere la documentazione relativa alla malattia con relativi dati del provvedimento di quarantena disposto dal Servizio Sanitario.

Qui sorge la prima problematica che viene evidenziata in una riflessione di Giuseppe Ludovico⁴² il quale pone l'accento sulla difficoltà che molti soggetti hanno riscontrato nel contattare il medico curante e nel fornire la documentazione relativa alla malattia dato che, nella maggior parte dei casi tra lavoratore e medico avveniva un contatto soltanto di tipo telefonico. La soluzione sarebbe in parte stata esplicitata nel comma 4 dell'articolo 26, il quale dispensa il medico curante dall'indicazione del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica soltanto però per i certificati trasmessi prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020.

I lavoratori in malattia quindi, avranno diritto a ricevere dall'INPS una somma pari al 50% della retribuzione giornaliera dal quarto al ventesimo giorno di malattia,

⁴² G. LUDOVICO, *Malattia (per i quarantenati e per gli affetti) e infortuni sul lavoro*. In "Covid-19 e diritti dei lavoratori", Ediesse, Roma, 2020, pp. 70-71.

mentre verrà riconosciuta una percentuale del 66,66% della retribuzione giornaliera dal ventunesimo al centottantesimo giorno⁴³.

Ulteriore questione riguarda poi il trattamento di lavoratori con disabilità gravi o particolarmente esposti al rischio ed in possesso di certificazioni che accertano questa problematicità.

In tal caso, il comma 2 prevede che il periodo di astensione riconosciuto a tali soggetti venga considerato come periodo di ricovero ospedaliero.

Assolutamente da non trascurare è poi la situazione in cui il lavoratore dipendente abbia contratto il coronavirus durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Viene stabilito, in merito a questa circostanza, che il lavoratore avrà diritto al riconoscimento dell'infortunio sul lavoro e alla relativa tutela da parte dell'INAIL, previa redazione dell'apposito certificato d'infortunio da parte del medico curante. Anche su tale argomento Ludovico pone delle riflessioni in riferimento al fatto che diventa particolarmente complesso per il lavoratore dimostrare che il Covid-19 sia effettivamente stato contratto durante l'orario lavorativo o con attività strumentali al suo svolgimento (es. percorso effettuato per raggiungere il posto di lavoro).

Secondo l'autore si tratta di una problematica che appare ancora poco chiara in quanto seppur l'articolo 26 citi il concetto di "casi accertati"⁴⁴rimanda la

⁴³ In www.inps.it.

⁴⁴ G. LUDOVICO, *Malattia (per i quarantenati e per gli affetti) e infortuni sul lavoro*. In "Covid-19 e diritti dei lavoratori", Ediesse, Roma, 2020, pp. 74-75.

valutazione dei casi stessi all'INAIL senza impartire criteri e metodologie per la valutazione.

Si tratta quindi in linea generale di una normativa che, nonostante tocchi più prospettive di analisi, rimane tutt'oggi poco specifica e piuttosto ambigua in virtù anche della tematica particolarmente delicata che affronta, ossia la salute dei lavoratori.

2.4 Il ricorso al congedo parentale

L'emergenza epidemiologica ha comportato la sospensione di gran parte delle attività non solo di carattere economico e industriale ma anche le attività educative e formative corrisposte a bambini e ragazzi.

Conseguenza diretta di tale sospensione è stata la difficoltà di molti genitori lavoratori (per cui le attività non sono state sospese) a gestire i propri figli, specialmente nei casi in cui essi non hanno ancora un'età tale da provvedere autonomamente alla cura di loro stessi.

Interverrà il decreto "Cura Italia" (l. n. 27 del 24 Aprile 2020) per cercare di rimediare a questa problematica redigendo due articoli che trattano la disciplina del congedo parentale, di cui uno che interessa il settore privato, ossia l'articolo 23, l'altro che invece focalizza l'attenzione sul settore pubblico, l'articolo 25.

Cerchiamo di analizzare, a grandi linee, per ciascuna di queste normative i punti più importanti che le caratterizzano.

L'articolo 23 concede ai genitori lavoratori operanti nel settore privato, a partire dal 5 Marzo 2020, la possibilità di fruire di 15 giorni di congedo parentale, eventualmente frazionabili, in caso di presenza di prole con un'età non superiore ai 12 anni.

Ulteriori specificazioni verranno fatte per i genitori di figli affetti da disabilità o per i genitori di ragazzi aventi un'età compresa tra i 12 e i 16 anni: nel primo caso si garantirà la possibilità di ricorrere al congedo parentale indipendentemente dall'età

del figlio in virtù delle condizioni in cui esso si trova e della relativa impossibilità a provvedere indipendentemente alle sue necessità; in riferimento invece alla seconda situazione, si dà la possibilità ai genitori di astenersi dalla prestazione lavorativa senza ricevere né indennità né contribuzione ma tutelando i lavoratori in questione imponendo un divieto di licenziamento per questi ultimi. Si tratta in ogni caso di un diritto che viene corrisposto al genitore lavoratore a patto che l'altro non stia già ricevendo altre misure di sostegno al reddito⁴⁵; i 15 giorni inoltre, sono complessivi ed utilizzabili alternativamente dai due genitori.

L'INPS, in aggiunta, concede per il periodo di sospensione delle attività educative e formative un bonus baby-sitting, da utilizzare in alternativa al congedo, pari ad un importo di 600 euro nel settore privato ed ai lavoratori autonomi. Per quanto riguarda i lavoratori del settore sanitario, pubblico e accreditato, la misura del bonus viene estesa ad euro 1000, vista la necessità di ricevere continuativamente l'attività lavorativa generalmente prestata dai dipendenti di tali settori. Sarà l'INPS stesso a spiegare le modalità di accesso al bonus e a monitorare la validità delle domande presentate, tenendo anche in considerazione il limite di spesa a disposizione.

Ad entrare più nel dettaglio, in riferimento al congedo parentale nel settore pubblico, è l'articolo 25 dello stesso decreto il quale disporrà, anch'esso a partire

⁴⁵R. CAMERA, *Congedi parentali Covid-19: compatibilità ad ampio raggio*, www.ipsoa.it.
L'autore afferma inoltre: "Qualora il genitore sia separato o divorziato, con affidamento esclusivo del figlio e non residente nella stessa abitazione dell'altro genitore, potrà fruire del congedo COVID-19 a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore".

dal 5 Marzo 2020 il ricorso al congedo nel caso di lavoratori con figli aventi un'età inferiore a 12 anni. La differenza sostanziale tra la disciplina nel settore pubblico e quella privata, oltre all'ammontare diverso del bonus baby-sitting, è che nel primo caso, è la stessa amministrazione pubblica con la quale è in essere il rapporto di lavoro a corrispondere l'indennità al lavoratore e a definire le modalità di fruizione del congedo stesso.

Anche nel settore pubblico, il congedo e la relativa indennità vengono corrisposte a patto che l'altro genitore non stia usufruendo i benefici analoghi. A tal proposito, possono essere evidenziati dei casi in cui, nonostante uno dei genitori non stia prestando attività lavorativa, venga comunque concesso il congedo parentale all'altro genitore.

Nella seguente tabella ne verranno esaminati soltanto alcuni ritenuti coerenti con gli argomenti discussi nella presente trattazione:

ISTITUTO	SPECIFICA
Malattia	Qualora l'altro genitore sia malato.
Maternità/paternità	Qualora l'altro genitore sia in congedo di maternità/paternità è possibile richiedere il congedo COVID-19 per accudire eventuali altri figli presenti.
Lavoro agile	Ciò in quanto il genitore "smart" non potrà occuparsi della cura dei figli.
Ferie	Qualora l'altro genitore stia fruendo di un periodo di ferie.
Part-time e lavoro intermittente	Qualora l'altro genitore abbia attivo un rapporto di lavoro a part-time o un contratto intermittente.
Prolungamento congedo parentale	È possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, del prolungamento del congedo parentale.
Chiusura delle attività commerciali per emergenza COVID-19	La fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la sospensione dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza. La motivazione è legata sempre al fatto che trattasi di sospensione e non di una cessazione dell'attività lavorativa.

fonte: www.ipsoa.it

Anche il decreto Rilancio interverrà successivamente in materia di congedo parentale aumentando la durata del periodo di fruizione di tale diritto ai lavoratori da 15 giorni a 30 giorni. Ovviamente per coloro che abbiano già usufruito dei primi 15 giorni di congedo parentale, sarà possibile utilizzare soltanto quanto residua⁴⁶; il Decreto Rilancio dà la possibilità di ricorrere a tale aiuto inizialmente fino al 31 Luglio 2020, per poi effettuare un'ulteriore estensione con la sua conversione in legge (in data 18 Luglio 2020) fino al 31 Agosto 2020.

Infine, è bene fare chiarezza anche sull'entità dell'indennità riconosciuta in caso di congedo parentale nel periodo di emergenza sanitaria; essa corrisponde al 50% della retribuzione lorda e prevede la copertura contributiva ai lavoratori che ne usufruiscono.

⁴⁶ T. MADDONNI, *Congedo parentale COVID-19, novità: 30 giorni fino ad agosto nel dl Rilancio*, www.money.it

2.5 Le indennità concesse ai lavoratori per contrastare la crisi

Congiuntamente all'istituzione, durante il periodo di emergenza, di misure straordinarie a favore dei lavoratori, tra cui abbiamo precedentemente citato il trattamento di integrazione salariale, il ricorso a congedi parentali a condizioni più flessibili o l'utilizzo di ferie per evitare ai lavoratori di recarsi in sede in quanto non possibile esercitare l'attività attraverso lo smart-working, il governo è intervenuto garantendo delle tutele specifiche per ciascuna categoria di lavoratore dipendente e anche a favore dei lavoratori autonomi.

Nel presente paragrafo si cercherà di evidenziare i diversi provvedimenti intrapresi per ciascuna tipologia di dipendente (intermittenti, stagionali, domestici e professionisti) nonché le modalità di accesso a tali indennità e l'entità del beneficio spettante a ciascun lavoratore.

Lo scopo principale di tali misure è quello di attenuare il malcontento dei cittadini e creare delle situazioni che si avvicinino, per quanto possibile, alla quotidianità vissuta precedentemente al presentarsi dell'emergenza COVID-19. L'imperativo è uno: ricostruire.

2.5.1 Fondo per il reddito di ultima istanza ai lavoratori autonomi

Si tratta di un Fondo istituito grazie all'art. 44 del decreto n. 18 del 17 Marzo e nato fondamentalmente per aiutare tutti quei lavoratori professionisti ed autonomi non iscritti alla Gestione Previdenziale dell'INPS⁴⁷, che hanno subito una notevole riduzione o una totale sospensione dell'attività lavorativa.

Lo stesso decreto lascerà poi al Ministero del lavoro e a quello dell'Economia e Finanze la responsabilità in riferimento alle modalità e ai requisiti richiesti per l'accesso a tale indennità.

Con il decreto interministeriale del 28 Marzo si entrerà quindi nel vivo del provvedimento, così come si provvederà ad individuare le soglie numeriche messe a disposizione per la corresponsione dell'indennità.

Sarà previsto un limite di spesa iniziale di 200 milioni di euro per l'anno 2020, da corrispondersi tramite un'indennità di 600 euro per il mese di marzo alle seguenti categorie di lavoratori:

- a coloro che, nel 2018, hanno percepito un reddito complessivo inferiore a 35.000 euro e la cui attività lavorativa è stata compromessa dai provvedimenti restrittivi imposti a causa dell'emergenza epidemiologica;

⁴⁷ Si fa riferimento a tutti i liberi professionisti iscritti ai relativi ordini professionali (avvocati, commercialisti, architetti, ingegneri etc.). www.diritto.it

- ai lavoratori che nel corso del 2018 abbiano conseguito un reddito compreso tra i 35.000 e i 50.000 euro e la cui attività di lavoro autonomo o da libero professionista sia stata cessata, ridotta o compromessa⁴⁸ a causa del Covid-19.

L'articolo 3 della presente disposizione definirà poi i tempi e i modi di presentazione della domanda da parte dei lavoratori autonomi e professionisti non iscritti alla Gestione dell'INPS: la domanda potrà essere presentata a partire dal 1° Aprile 2020 secondo gli appositi schemi e la modulistica messa a disposizione degli enti previdenziali. I lavoratori in questione dovranno dichiarare:

- di non aver già richiesto altre indennità previste dal decreto Cura Italia e di non essere percettori di reddito di cittadinanza;
- di essere lavoratore autonomo o libero professionista non titolare di pensione.

Ovviamente, sarà necessario dimostrare anche l'effettiva contrazione (riduzione, sospensione o cessazione) subita nella propria attività a causa dell'emergenza epidemiologica in essere.

Il monitoraggio e la valutazione delle domande ricevute spetteranno agli enti previdenziali che procederanno poi all'erogazione dell'indennità mentre, il

⁴⁸ L'articolo 2 del decreto interministeriale del 28 Marzo 2020 definisce i concetti di attività compromessa, ridotta o cessata come segue: "Ai fini del presente decreto si intende:

a) per cessazione dell'attività: la chiusura della partita IVA, nel periodo compreso tra il 23 Febbraio 2020 e il 31 Marzo 2020;

b) per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa: una comprovata riduzione di almeno il 33 per cento del reddito del primo trimestre 2020, rispetto al reddito del primo trimestre 2019. A tal fine il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività".

Ministero del lavoro, avrà il compito di controllare i livelli di spesa raggiunti per verificare la congruenza tra questi ultimi e la soglia messa effettivamente a disposizione dal Fondo.

Dopo questa prima stesura relativa al Fondo per il reddito di ultima istanza, sarà il decreto Rilancio ad apportare delle modifiche sia per i lavoratori autonomi e professionisti iscritti alla Gestione Previdenziale dell'INPS sia per coloro che invece non vi fanno parte.

Innanzitutto, l'articolo 78, riconoscerà anche per i mesi di aprile e maggio un'indennità di 600 euro ai lavoratori autonomi e ai professionisti aventi le medesime caratteristiche elencate nella normativa precedente. Ulteriore cambiamento apportato, sarà l'incremento della somma messa a disposizione per garantire tale indennità: si passerà da un tetto di 300 milioni di euro ad una soglia di 1.150 milioni di euro per l'anno 2020.

Ancora una volta, sarà il Ministero del lavoro, unitamente al Ministero dell'economia e finanze ad entrare nel dettaglio del decreto n.34/2020.

In particolar modo, l'articolo 3, specifica i soggetti beneficiari di tale indennità nonché le modalità di attribuzione del beneficio: per coloro che abbiano già ricevuto, nel mese di marzo, i 600 euro in quanto in possesso dei requisiti specificati dal decreto del 28 marzo, la corresponsione dell'indennizzo avverrà automaticamente anche per il mese di aprile.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore non abbia già beneficiato dell'indennità, ha la possibilità di presentare domanda a patto che non sia titolare di pensione e non abbia in essere un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Oltre a questi requisiti, rimangono comunque richieste tutte le caratteristiche per l'accesso previste nella precedente disposizione del 28 Marzo 2020.

Per tali soggetti inoltre, la cessazione, ossia la chiusura della partita IVA, deve essersi verificata per un periodo compreso tra il 23 Febbraio e il 30 Aprile 2020.

Tale indennità non rientra in ogni caso alla formazione del reddito e risulta non cumulabile⁴⁹ con:

- le altre forme di tutela, indennizzo o con altri benefici disciplinati agli artt. 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38, e 96 del D.L. n. 18/2020;
- le indennità e le misure a tutela dei lavoratori rivendicate dagli artt. 84, 85 e 98 del D.L. n. 34/2020;
- il reddito di cittadinanza o di emergenza già eventualmente percepito dal lavoratore.

Le domande potranno essere presentate a partire dall'8 Giugno 2020.

⁴⁹ *Decreto Rilancio: Fondo reddito ultima istanza per emergenza COVID-19*, www.ascomrovigo.it.

2.5.2 Indennità ai lavoratori intermittenti, del settore turistico e dell'agricoltura

L'eterogeneità del mercato del lavoro determina la presenza di un numero molto elevato di tipologie di rapporti di lavoro dipendente che possono essere distinti in virtù del settore nel quale il dipendente si trova ad operare o dalle modalità stesse di corresponsione della prestazione.

Proprio in ragione di questa riflessione, è stato necessario, per gestire la situazione emergenziale, attuare delle tutele e delle discipline differenti a seconda dello specifico ambito di riferimento.

Analizzeremo nel presente paragrafo in particolar modo quelle categorie maggiormente danneggiate dal Covid-19, nello specifico, si porrà l'attenzione sui lavoratori intermittenti, operanti nel turismo o nell'industria agricola.

Anche in riferimento a tali categorie, il punto di partenza della disciplina è il Decreto Cura Italia il quale, agli articoli 27, 29 e 30 introdurrà le prime normative a sostegno dei soggetti in questione.

L'articolo 27, seppur non direttamente collegato ai lavoratori sui quali si sta conducendo l'analisi, rimane comunque rilevante in quanto, sulla base di quanto in esso definito, si determineranno le tutele da attuarsi nelle diverse circostanze. Esso garantirà un'indennità pari a 600, erogata dall'INPS e relativa al mese di marzo

2020, ai lavoratori autonomi e a quelli aventi un contratto di cooperazione coordinata e continuativa.

Gli articoli 29 e 30, partiranno da quanto stabilito dall'art.27 in termini di indennità corrisposta ai lavoratori, per indicare poi nello specifico l'estensione di tale sostegno nei diversi casi.

In particolar modo, l'articolo 29 si rivolgerà ai lavoratori stagionali operanti nel settore turistico che, ovviamente, a causa dell'emergenza hanno subito una perdita o riduzione sostanziale dell'attività lavorativa prestata. L'articolo riconosce l'indennità a quei lavoratori che hanno cessato la loro attività, in modo involontario, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del decreto). È necessario, per l'accesso a tale beneficio, che il soggetto che ne vada ad usufruire non sia titolare di pensione, abbia lavorato nel periodo in questione per almeno 30 giornate e non sia titolare di contratto di lavoro dipendente in data 17 marzo. La somma che l'INPS metterà a disposizione per i dipendenti del turismo è di 103,8 milioni di euro per l'anno 2020.

Altra categoria presa in esame sarà quella dei lavoratori operanti nel settore dell'agricoltura, disciplinata dall'articolo 30 del decreto Cura Italia. La disposizione si riferisce a quei dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato che, nel corso dell'anno 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate di lavoro agricolo.

Anche in questo caso, verrà corrisposta l'indennità di 600 euro da parte dell'INPS che, per tale tipologia di soggetti stanzierà un fondo pari a 396 milioni di euro per il 2020.

Ultima categoria che dovrà essere esaminata è quella dei lavoratori intermittenti⁵⁰ (con o senza obbligo di risposta), ai quali l'indennità di 600 euro sarà riconosciuta a patto che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020, siano state prestate almeno 30 giornate di attività lavorativa.

Con il successivo decreto Rilancio, si parlerà nell'articolo 84 di “nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19”. Tale provvedimento andrà a rivedere la disciplina per ciascuna delle categorie precedentemente prese in esame dal decreto Cura Italia apportando, dove necessario alcune modifiche.

I cambiamenti più rilevanti riguardano l'estensione dell'indennità e l'importo della stessa.

Partendo dai lavoratori stagionali del settore turistico e degli stabilimenti termali, il comma 5 dell'art.84 provvederà a garantire l'indennità di 600 euro anche per il mese di aprile mentre, il comma 6, determinerà la corresponsione per tali categorie di lavoratori, di un'indennità di 1000 euro per il mese di maggio 2020 a patto che

⁵⁰ F. PAPEO, definisce tale tipologia affermando: “Il lavoro intermittente conosciuto anche come “Job on call” (lavoro a chiamata) è l'espressione di un tipo di lavoro subordinato flessibile, con il quale un lavoratore pone a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, vale a dire le proprie energie e competenze, con cadenza appunto intermittente e dunque discontinua nel tempo”. www.altalex.com.

questi non siano titolari di pensione, di contratto di lavoro dipendente, di NASPI e che abbiano cessato l'attività lavorativa entro la data di entrata in vigore del decreto. Per quanto riguarda i lavoratori agricoli, si parlerà invece di una contrazione dell'importo dell'indennità concessa, che diverrà di 500 euro per il mese di Aprile 2020.

Infine, la disciplina relativa ai lavoratori intermittenti verrà stabilita nel comma 8, il quale per il mese di aprile e di maggio riconosce, tra le diverse categorie citate, anche ai lavoratori intermittenti un'indennità di 600 euro, purché essi rispondano al requisito delle 30 giornate lavorative nel periodo precedentemente definito, ossia dal 1° gennaio 2019 al 31 gennaio 2020.

In ciascuna delle disposizioni esaminate, sarà l'INPS a provvedere alla corresponsione dell'indennità, alla verifica di ammissibilità delle domande e al monitoraggio dei livelli di spesa raggiunti.

2.5.3 Indennità ai lavoratori domestici e premio ai dipendenti

Passiamo ora alla considerazione di un'ulteriore categoria di soggetti tutelati dal governo in quanto danneggiati lavorativamente parlando, dall'emergenza Covid-19: i lavoratori domestici.

La definizione di lavoro domestico viene espressamente delineata dall'INPS, che afferma: “Sono lavoratori domestici coloro che prestano un'attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro come ad esempio colf, assistenti familiari o babysitter, governanti, camerieri, cuochi ecc.”⁵¹.

In virtù di tale definizione fornita, è ovvio pensare come in molti casi, l'isolamento e il distanziamento richiesto per fronteggiare l'emergenza abbiano portato ad una riduzione o totale cessazione dei contratti in essere tra lavoratori domestici e datori di lavoro, generando delle ripercussioni notevoli sulla vita di tali soggetti dipendenti.

Proprio per fornire un sostegno anche a tale tipologia di prestatori di lavoro, tra le tante normative emanate dagli inizi di marzo ad oggi, possiamo citare l'articolo 85 del decreto n.34 del 19 maggio 2020.

⁵¹ L'INPS tiene poi a precisare: “Rientrano in questa categoria anche i lavoratori che prestano tali attività presso comunità religiose (conventi, seminari), presso caserme e comandi militari, nonché presso le comunità senza fini di lucro, come orfanotrofi e ricoveri per anziani, il cui fine è prevalentemente assistenziale”. www.inps.it

Il provvedimento si rivolge a tutti i lavoratori domestici che in data 23 febbraio 2020 erano titolari di uno o più contratti di lavoro per un complessivo superiore a 10 ore settimanali. Se in possesso di tale requisito, il lavoratore potrà ricevere per i mesi di aprile e maggio un'indennità pari a 500 euro.

Le somme in questione verranno erogate dall'INPS, previa presentazione dell'apposita domanda presentata dai soggetti che vogliono ottenere tale beneficio. Il tetto di spesa messo a disposizione dall'ente erogatore è, per l'anno 2020, corrispondente a 460 milioni di euro.

Ad intervenire poi, per garantire una spiegazione in merito all'applicabilità di tale normativa e per definire le pratiche che dovranno operativamente essere realizzate, sarà la circolare n. 65 dell'INPS del 28 maggio. Si andrà innanzitutto a garantire l'accesso a tale forma di sostegno soltanto a quei lavoratori domestici assicurati presso la Gestione dei lavoratori domestici dell'INPS e rientranti nelle categorie di colf o badanti.

Inoltre, non potranno usufruire dell'indennità in questione, quei lavoratori domestici che abbiano già ottenuto altre indennità per lavoro autonomo, professionista o dipendente rivendicati nei decreti del 17 Marzo e del 19 Maggio (c.d. decreto Cura Italia e Decreto Rilancio). Questione differente è quella riguardante il reddito di cittadinanza. Se infatti, la normativa prevede che l'indennità per lavoro domestico non possa essere erogata in caso di lavoratore percettore di reddito di cittadinanza pari o superiore all'indennità stessa, il

capoverso successivo del comma specifica che, in caso di reddito di cittadinanza inferiore all'ammontare complessivo dell'indennità, il reddito stesso verrà integrato fino al raggiungimento dell'importo dell'indennità delle due mensilità.

Infine, volendo trattare ulteriori provvedimenti che seppur rientranti nelle tutele destinate ai lavoratori dipendenti, non riguardano prettamente il lavoro domestico, possiamo citare l'articolo 63 del decreto Cura Italia.

In aggiunta infatti, alle numerose attività a sostegno dei dipendenti, viene istituito un premio ai lavoratori.

Ovviamente, per l'accesso a tale ulteriore somma di denaro vengono richieste al lavoratore delle caratteristiche specifiche; il lavoratore, nell'anno 2019 deve aver conseguito un reddito non superiore a 40.000 euro, e nel mese di marzo 2020 deve aver svolto l'attività lavorativa presso la sede di lavoro, sedi secondarie dell'azienda o in trasferta per missioni o relazioni con i clienti. Vengono esclusi da tale premio quindi, quei lavoratori che nel mese di marzo hanno fatto ricorso al lavoro agile. Per i soggetti possessori dei requisiti sopracitati, verrà garantita un'indennità di 100 euro che dovranno essere rapportati ai giorni effettivamente prestati in sede (o nelle modalità precedentemente specificate) nel mese di marzo.

Una problematica messa in evidenza da alcuni cittadini è quella relativa alle modalità di determinazione del reddito dell'anno 2019⁵², per verificare il rispetto del limite dei 40.000 euro imposto dalla normativa.

A dare risposta a tale quesito è la circolare n. 8 dell'agenzia delle entrate la quale afferma che, ai fini dell'accesso al premio ai dipendenti, sarà necessario considerare soltanto il reddito da lavoro dipendente soggetto a tassazione IRPEF, escludendo gli importi soggetti a tassazione separata o sostitutiva.

⁵² P. CALDERONE, *Premio ai lavoratori dipendenti: calcolo del reddito anno precedente*, 17 aprile 2020, www.fiscoggi.it

2.5.4 Indennità ai professionisti e ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

Per concludere la disamina dei trattamenti corrisposti alle differenti categorie di lavoratori, passiamo ora ad individuare cosa è stato deciso per quanto riguarda i professionisti o i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Diversamente da quanto precedentemente affermato in riferimento al fondo per il reddito di ultima istanza, in questo caso si parla di un'indennità corrisposta ai soggetti lavoratori iscritti alla Gestione Previdenziale dell'INPS.

Sarà proprio il decreto "Cura Italia", all'articolo 27 ad evidenziare tale differenziazione rispetto a quanto invece predisposto dall'articolo 44 del medesimo provvedimento; si garantirà ai liberi professionisti e ai titolari di un rapporto di Co.Co.Co. un'indennità di 600 euro, non soggetti a tassazione per il mese di marzo, a patto che risultino iscritti alla Gestione separata dell'INPS.

Volendo entrare nello specifico della suddetta normativa, andiamo a elencare in modo chiaro i beneficiari di tale agevolazione:

- i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in essere in data 23 febbraio 2020, iscritti alla Gestione Separata e che abbiano versato in relazione all'anno 2020 un'aliquota contributiva pari al 34,23%;

- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO⁵³ non possessori di un trattamento pensionistico o di altre forme di previdenza obbligatoria;
- professionisti non iscritti a Casse private e non percettori di forme di pensione o di previdenza, in possesso di partita IVA in data 23 febbraio 2020.

A quanto fino ad ora espresso verranno successivamente apportate delle modifiche con il decreto "Rilancio" del 19 maggio 2020.

In realtà, l'art.84 del decreto non delinea una vera e propria modifica, ma piuttosto un'estensione dell'indennità corrisposta per i mesi di aprile e maggio.

In riferimento al mese di aprile, verrà garantito lo stesso ammontare del mese di marzo, ossia 600 euro, per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA in essere al 23 febbraio, per i titolari di contratto Co.Co.Co. iscritti alla Gestione Separato vigenti alla stessa data e per i lavoratori autonomi iscritti all'AGO non percettori di pensioni o ulteriori tutele previdenziali.

Differente sarà il trattamento corrisposto per il mese di maggio; esso sarà pari a 1000 euro purché si rispettino i seguenti requisiti:

- in caso di lavoratore autonomo possessore di partita IVA alla data di entrata in vigore del decreto, i 1000 euro saranno corrisposti soltanto se il soggetto in questione sia in grado di dimostrare la riduzione del reddito per una percentuale

⁵³ Rientrano in questa categoria: artigiani, commercianti, agenti di commercio, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli iscritti alla gestione autonoma etc., www.diritto.it

pari almeno al 33% nel secondo bimestre 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019;

- il lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa ed iscritto alla Gestione Separata dovrà, per l'accesso all'indennità, dimostrare di aver cessato l'attività alla data del 19 Maggio 2020;

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi iscritti all'AGO, se per i mesi di marzo ed aprile era garantito un bonus di 600 euro per far fronte all'emergenza epidemiologica e alla relativa contrazione delle attività, non viene estesa alcuna tipologia di indennità per il mese di maggio.

2.6 NASPI, DIS-COLL e concessione proroghe

Riflessione conclusiva del presente capitolo prenderà in considerazione tutti quei lavoratori che, involontariamente, sono andati incontro ad una cessazione del rapporto di lavoro in essere.

In circostanze normali, per tutti questi soggetti si garantisce comunque un sostegno tramite la corresponsione della NASPI o della DIS-COLL, istituiti appositamente per garantire ai lavoratori rimasti senza occupazione un importo minimo che consenta loro di condurre un'esistenza dignitosa.

Prima di analizzare come le normative riguardanti tali indennità sono state modificate in virtù dell'emergenza epidemiologica, si cercherà, nella presente

discussione, di spiegare a grandi linee, a cosa si fa effettivamente riferimento con i termini NASpI e DIS-COLL.

La NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), istituita nel 2015, è un'indennità mensile corrisposta ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato⁵⁴ rimasti disoccupati, qualora la condizione di non occupazione non dipenda dalla volontà del soggetto in questione.

La NASpI verrà corrisposta mensilmente ai lavoratori, per un importo pari al 75% della retribuzione media mensile percepita negli ultimi quattro anni e per un periodo di tempo pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni.

La domanda di disoccupazione dovrà essere presentata dai lavoratori in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso all'indennità entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Oltre a questa definizione generica del concetto di NASpI, sarà il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 a spiegare nel dettaglio gli specifici requisiti, i casi di

⁵⁴ Vengono esclusi da tale istituto i seguenti lavoratori:

- dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni;
- operai agricoli a tempo determinato e indeterminato;
- lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per i quali resta confermata la specifica normativa;
- lavoratori che hanno maturato i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- lavoratori titolari di assegno ordinario di invalidità, qualora non optino per la NASpI.

Da www.inps.it

sospensione e decadenza del diritto alla percezione dell'indennità nonché circostanze speciali che possano venirsi a delineare.

Accanto a tale istituto di potrà prendere in considerazione il concetto di DIS-COLL ossia quell'indennità corrisposta ai collaboratori coordinati e continuativi, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno perso involontariamente l'occupazione e che sono iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata dell'INPS⁵⁵.

I requisiti per l'accesso, le modalità di presentazione della domanda, nonché l'ammontare dell'indennità sono in linea di massima, gli stessi previsti per la NASpI; la differenza sostanziale sta nel conteggio del periodo di corresponsione della stessa: la DIS-COLL verrà corrisposta per la metà dei mesi di contribuzione maturati tra il 1° gennaio dell'anno civile precedente quello di cessazione e la cessazione stessa ed in ogni caso, non potrà essere corrisposta per un periodo superiore a sei mesi. Anche in questo caso, ulteriori dettagli ed eccezioni saranno trattati nel decreto del 4 marzo 2015.

Passiamo ora ad esaminare i cambiamenti apportati a causa del Covid-19 ed enucleati sia nel decreto "cura Italia" che nel successivo "decreto Rilancio".

⁵⁵ Sono esclusi dalla DIS-COLL:

- collaboratori titolari di pensione;
- titolari di partita IVA;
- amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica.

Da www.inps.it

Il primo decreto, divenuto poi in data 24 aprile legge n. 27, all'articolo 33 andrà ad agevolare la presentazione delle domande di NASpI e DIS-COLL per tutti quei dipendenti che vedranno, dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre dello stesso anno, una cessazione involontaria del loro rapporto di lavoro. L'agevolazione consiste fondamentalmente nell'estensione dei giorni concessi dall'INPS per la presentazione della domanda di disoccupazione: essi passeranno da sessantotto a centoventotto giorni, dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il decreto "Cura Italia" andrà a trattare anche le modalità di presentazione delle domande di disoccupazione dei lavoratori agricoli di competenza del 2019: se esse, secondo i normali requisiti, si sarebbero dovute presentare entro il 31 marzo 2020, a causa dell'emergenza, si dà la possibilità di farlo entro e non oltre il 1° giugno 2020, viste le numerose limitazioni e sospensioni di tante attività burocratiche che avrebbero impedito ai lavoratori agricoli interessati di accedere a tale indennità.

Accanto alla legge n.27, sarà anche il decreto "Rilancio" a tornare sull'argomento disoccupazione. Si andrà a prevedere un'estensione del periodo di percezione dell'indennità a tutti quei lavoratori disoccupati la cui fruizione del beneficio sarebbe terminata nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020.

Il prolungamento nella corresponsione dell'indennità verrà garantito per ulteriori due mesi per un importo pari a quello dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

La proroga non viene corrisposta nel caso in cui il soggetto in questione sia già percettore di uno dei benefici previsti nel decreto “Cura Italia” o nel decreto “Rilancio”.

In caso di rispetto dei requisiti richiesti, il beneficiario non dovrà presentare alcun tipo di domanda all’INPS in quanto sarà l’ente stesso a rilevare d’ufficio i soggetti rientranti nella proroga e conseguentemente a corrispondere l’importo che a ciascuno di essi spetterà.

Ulteriormente a tali normative, la circolare n.76 dell’INPS andrà a specificare alcuni casi di esclusione dall’estensione prevista dal decreto Rilancio. L’ordinanza prevede l’esclusione in caso di:

- lavoratore che nel periodo compreso tra il 1° marzo e il 30 aprile 2020 abbia raggiunto i requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata;
- lavoratori che pur terminando il periodo di fruizione della disoccupazione tra il 1° marzo e il 30 aprile, abbiano presentato la domanda di certificazione per l’accesso all’ Ape Sociale⁵⁶ o alla pensione lavoratori precoci⁵⁷.

⁵⁶ Si tratta di un’indennità erogata dall’INPS a soggetti in determinate condizioni previste dalla legge che abbiano compiuto almeno 63 anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all’estero. L’indennità è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell’età prevista per la pensione di vecchiaia. In www.inps.it

⁵⁷ È una prestazione economica erogata, a domanda, ai lavoratori che possono far valere 12 mesi di contribuzione effettiva antecedente al 19° anno di età, si trovano in determinate condizioni indicate dalla legge e perfezionano, entro il 31 dicembre 2026, 41 anni di contribuzione. In www.inps.it

Ovviamente a queste cause di esclusione dovranno essere aggiunte quelle normalmente previste dalla disciplina, tra cui possiamo ricordare le circostanze di riassunzione del lavoratore, inizio di un'attività autonoma da parte dello stesso, mancata partecipazione del disoccupato ad attività di riqualificazione o in caso di percezione del soggetto in questione dell'assegno ordinario di invalidità.

CAPITOLO 3: L'IMPATTO ECONOMICO DEL COVID-19

NEL CONTESTO NAZIONALE E GLOBALE

A conclusione della presente trattazione, si vogliono prendere in considerazione, accanto agli interventi intrapresi per la rinascita del Paese, i risvolti economico-finanziari che la pandemia ha determinato non solo in Italia o in Europa, ma a livello mondiale.

Proprio a tal fine, quest'ultimo capitolo cercherà innanzitutto di delineare un quadro generale che prenda in considerazione gli effetti del Covid-19 a livello globale, per poi effettuare un focus su quanto sta accadendo in Italia e su come il nostro governo sta affrontando la situazione.

3.1 I risvolti economico-finanziari del Covid-19

nello scenario globale

Sono numerosi i teorici che, a seguito dell'emergenza epidemiologica, hanno evidenziato la portata della crisi economica da essa generata: si parla di una situazione che, dallo studio dei dati emersi, non si verificava dal 1930.

Le statistiche evidenziano una contrazione del PIL globale intorno al 5%, circa il doppio rispetto alla contrazione rilevata in seguito alla crisi del 2008.

In riferimento a quali sono i paesi più coinvolti, emergono pareri e considerazioni divergenti. Se in alcuni casi infatti, l'ipotesi è che siano i paesi in via di sviluppo a

dover affrontare la situazione più drammatica, secondo altre riflessioni non è assolutamente da trascurare il livello di indebitamento contratto da ciascun paese nonché il numero di anziani presente nel territorio considerato.

Concentrando l'attenzione sui paesi in via di sviluppo, è bene in primo luogo specificare a quali zone si fa riferimento, ossia Africa, America Latina e sud est asiatico.

Si parla di aree che hanno faticato notevolmente nel corso degli anni a favorire lo sviluppo di un'economia che, seppur non al pari di realtà più avanzate, consentisse a tali paesi di poter esser presi in considerazione nello scenario globale da un punto di vista economico.

Il Covid-19 ha scosso notevolmente tali contesti fondamentalmente a causa della notevole contrazione delle esportazioni di materie prime che si è verificata e che ha caratterizzato negli anni la fonte di crescita principale dei paesi in questione. Altro aspetto che non va assolutamente trascurato è il turismo; molti dei paesi in via di sviluppo infatti, non potendo contare su un'industria o un settore manifatturiero particolarmente avanzato, riponevano la loro fortuna proprio sulla bellezza ed attrattività del territorio. Anche in questo caso, il lockdown ha determinato una battuta d'arresto non indifferente che ha messo in ginocchio molte economie⁵⁸ che hanno faticato nel corso degli anni a raggiungere determinati livelli.

⁵⁸ M. Lucernoni evidenzia dei dati importanti: “Per la Cambogia il settore turistico rappresenta il 30% del PIL e circa il 25% per Filippine e Thailandia. Per Bahamas, Capo Verde, Maldive e

Passiamo ora ad analizzare le altre ipotesi emerse, che vedono tra i paesi maggiormente colpiti dalla pandemia, quelli con un elevato livello di indebitamento.

L'indebitamento di famiglie ed imprese private genera degli effetti negativi sull'economia del paese che, diventano ancora più dannosi a seguito dello scenario che si è delineato. Tra le conseguenze peggiori derivanti dall'indebitamento possiamo evidenziare:

- uno stallo notevole degli investimenti derivante da una serie di percezioni negative che maturano nella mentalità degli investitori;
- una riduzione cospicua dei consumi, allo scopo di contrarre, molto spesso con scarsi risultati, l'indebitamento evidenziato;
- una flessione dei prezzi degli asset, tra cui immobili e asset di tipo finanziario.

Si tratta di conseguenze che potrebbero risultare disastrose nel contesto emergenziale nel quale ci si trova a dover operare in quanto rallenterebbero una ripresa che viene portata avanti con non poche difficoltà da parte dei governi dei vari paesi.

Un'ultima considerazione va rivolta poi alle percentuali di anzianità registrate nelle diverse aree.

Vanuatu, il turismo rappresenta quasi il 20% del PIL ed il 60% delle entrate di valuta estera", in www.startingfinance.com

Si fa riferimento in questo caso a tutti coloro che presentano un'età superiore a 70 anni e il cui trattamento andrà ad impattare sul carico di spesa che ciascun governo sarà costretto a sostenere. Il Covid-19 ha infatti richiesto degli investimenti sanitari importanti rivolti nella maggior parte dei casi proprio a tale categoria di soggetti in quanto ovviamente più fragili ed a rischio. Oltre alle ingenti spese sanitarie poi, altro elemento che incide sui livelli di indebitamento è senza dubbio il trattamento pensionistico spettante agli over 70 che, specialmente in questo periodo, ha determinato un ulteriore fattore di difficoltà per ciascun paese coinvolto nella pandemia.

Volendo concretizzare gli effetti negativi accorsi con l'emergenza Covid-19, un dato importante è quello relativo al prodotto interno lordo⁵⁹ che si prospetta per l'arco temporale che va dal periodo immediatamente successivo allo scatenarsi della pandemia e al conseguente stop delle attività fino al termine del 2020.

In Europa il territorio maggiormente lesa economicamente è senza ombra di dubbio la Spagna, con una riduzione del PIL di circa l'8% e un incremento nella percentuale di soggetti disoccupati che rispetto allo scorso anno salirà di circa il 6,7%. Situazione altrettanto preoccupante è quella di Francia e Germania che presentano dal punto di vista della redditività un calo che si aggira intorno al 7% ma tra i due paesi sarà proprio il territorio francese ad incontrare maggiori difficoltà

⁵⁹Coronavirus, Fmi: "Pil mondiale giù del 3% nel 2020, peggiore recessione dal 1930". In Italia il calo sarà del 9%: "L'Ue aiuti i Paesi più colpiti", in www.ilfattoquotidiano.it

visto l'elevato livello di disoccupazione per il quale è previsto un aumento del 8,5% rispetto al 2019; il numero di disoccupati in Germania sarà pressoché analogo all'anno precedente.

Oltrepassando i confini dell'Eurozona, a livello globale sono gli U.S.A. ad incontrare le maggiori difficoltà vista la centralità e l'importanza economica che, fino al manifestarsi dell'emergenza, questa potenza rappresentava. A pesare notevolmente sul territorio americano sarà decisamente l'elevato numero di disoccupati; dalle stime infatti si prospetta una crescita percentuale intorno al 10,5% rispetto all'anno precedente.

Davanti a una situazione di tale tipo è però importante evidenziare anche ciò che sta accadendo di positivo. Quasi la totalità dei paesi sta infatti attuando molteplici misure volte a limitare gli effetti negativi emersi e numerose sono state le collaborazioni e la coesione tra i diversi Stati che stanno cercando di riprendersi dall'accaduto mettendo da parte motivi di rivalità e competitività e concentrando l'attenzione soltanto sul concetto di "rinascita" e "ripartenza".

3.2 La situazione post Covid-19 in Italia

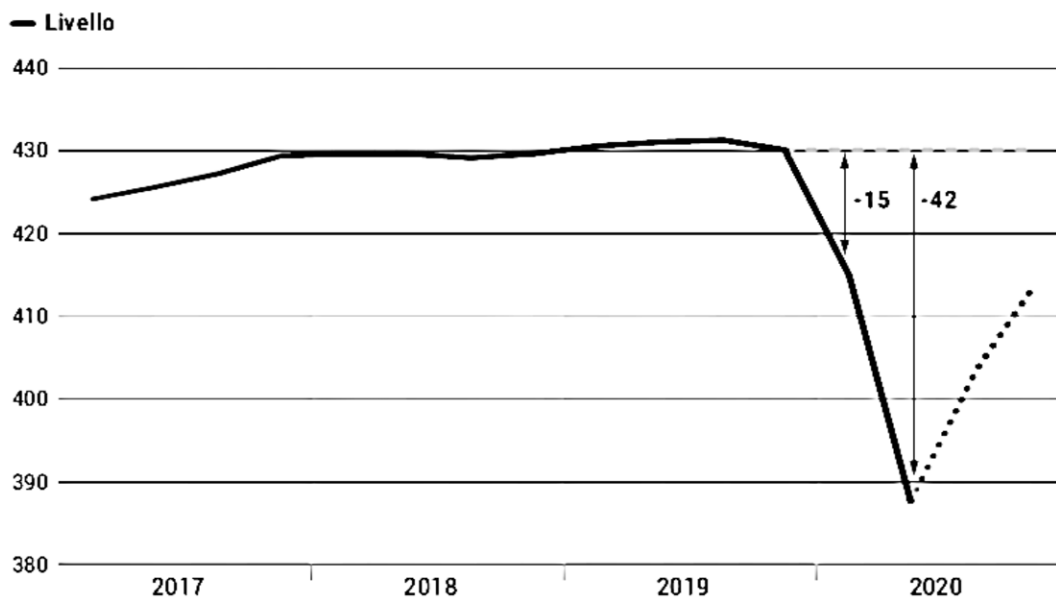
Dopo aver esaminato quanto accaduto nello scenario mondiale a seguito dell'emergenza, passiamo ora ad analizzare la situazione nel territorio italiano.

Nell'area dell'Eurozona è proprio il nostro paese a registrare infatti le maggiori problematiche sia per quanto riguarda la diffusione del virus e l'elevata mortalità da esso determinata ma anche in riferimento all'impatto economico generato.

Si parla di una contrazione del PIL di circa il 12% e di una crisi economica paragonabile a quella scaturita a seguito della seconda guerra mondiale. Tutto ciò preoccupa notevolmente Confindustria che evidenzia la necessità di un intervento immediato e senza ripensamenti da parte del governo per evitare che l'attuale situazione di crisi non sfoci in una depressione prolungata con effetti disastrosi nel tempo⁶⁰.

Il ragionamento di Confindustria si basa su dati relativi al reddito dell'Italia nel primo trimestre del 2020 che mostrano un picco negativo che genera una curva a "V" ritenuta dagli studiosi di statistica particolarmente preoccupante per la ripresa.

⁶⁰ A. PARODI, *Coronavirus, allarme di Confindustria. La "V" profonda sulla stima del Pil: -10% nella prima metà del 2020*, in www.open.online.it



Nota: il PIL trimestrale a fine 2019 era pari a circa 430 mld, quindi la caduta stimata nel primo semestre del 2020 è pari al -10% circa

Rapporto del Centro Studi di Confindustria, previsioni per l'economia italiana nel 2020 e 2021. Tabella A – Scenario base.







La situazione non sembra far presupporre dei miglioramenti neanche nel secondo trimestre del 2020 che vedrà una notevole riduzione dei profitti derivanti dal settore turistico che il nostro paese era solito realizzare e che apportavano un sostegno non indifferente alla nostra economia. È difficile delineare settori che non verranno danneggiati da quanto sta accadendo (al di fuori ovviamente del settore farmaceutico), ma si può invece evidenziare con maggiore attendibilità quali sono quelli che incontreranno le più grandi problematicità per la ripresa.

Accanto al turismo di cui si è parlato poco fa, particolarmente danneggiati da quanto sta accadendo saranno specialmente il settore dei trasporti, strettamente correlato alle attività turistiche nonché il settore dell'export da cui l'Italia risulta essere notevolmente interessata e dipendente.

A far fronte a questa situazione drammatica sono intervenute non solo le disposizioni governative ma anche le banche centrali e gli istituti di credito. Si è cercato di emanare quante più misure possibili di carattere fiscale e monetario indirizzate a tutte quelle aziende che hanno visto il loro patrimonio deteriorato a causa dell'emergenza Covid-19. Nonostante questo, secondo gli studiosi saranno numerose le aziende insolventi o costrette a fare i conti con situazioni fallimentari nelle quali inevitabilmente si ritroveranno.

A seguito di numerose indagini e proiezioni, è stato possibile delineare un quadro generale della situazione nazionale che prende in considerazione le variabili principali che configurano la nostra economia:

Tabella A
Le previsioni per l'Italia:
scenario base
 (Variazioni %)

	2019	2020	2021
 Prodotto Interno Lordo	0,3	-6,0	3,5
 Consumi delle famiglie residenti	0,4	-6,8	3,5
 Investimenti fissi lordi	1,4	-10,6	5,1
 Esportazioni di beni e servizi	1,2	-5,1	3,6
 Occupazione totale (ULA)	0,3	-2,5	2,1
 Indebitamento della PA ¹	1,6	5,0	3,2

Nota: stime su base annuale, ipotizzando il superamento della fase acuta dell'emergenza sanitaria a fine maggio 2020 e una lenta normalizzazione dell'attività economica da metà aprile.

¹ Valori in percentuale del PIL.

Per il 2021 è esclusa l'attivazione degli aumenti delle aliquote IVA e delle accise sui carburanti.

ULA = unità equivalenti di lavoro a tempo pieno.

Fonte: elaborazioni e stime Centro Studi Confindustria su dati ISTAT.

Rapporto del Centro Studi di Confindustria, previsioni per l'economia italiana nel 2020 e 2021. Tabella A – Scenario base

Si può da questa tabella notare con semplicità come, sebbene il 2020 sarà un anno particolarmente critico e porterà molti imprenditori e più in generale molti settori a dover affrontare criticità mai riscontrate prima d'ora, sarà il 2021 l'anno della vera e propria ripresa. Una ripresa che determinerà, probabilmente un miglioramento, in riferimento a molte variabili, notevole rispetto agli anni precedenti.

L'auspicio che ognuno di noi ha è che, con le numerose precauzioni e misure intraprese si riesca a porre fine ad un'epidemia che ha generato danni ingenti sotto ogni punto di vista e che potrebbe risultare disastrosa in caso di nuove ondate.

Conclusioni

Al termine della presente trattazione è possibile affermare che senza alcun dubbio il governo Italiano è stato particolarmente attivo in numerosi ambiti anche piuttosto eterogenei tra loro.

Seppur lo scopo dell'elaborato ponga l'attenzione soprattutto sugli interventi atti a garantire da un lato la sopravvivenza delle imprese, dall'altro una tutela ai lavoratori, da non trascurare sono stati gli interventi a favore di questi soggetti e realizzati al fine di aiutare i cittadini anche dal punto di vista sanitario.

I risultati di quanto realizzato sono già evidenti seppur ancora non possiamo ritenerci del tutto usciti dal vortice negativo creato dalla pandemia.

Come si è visto, nonostante l'inevitabile contrazione del PIL che ovviamente non ha interessato solo il nostro paese ma l'intero globo, i dati statistici mostrano come la ripresa sia possibile già nei mesi autunnali. Allo stesso tempo è possibile evidenziare, almeno per ora, l'efficacia degli interventi anche in ambito sanitario; attraverso il lock-down, il ricorso a forme di lavoro alternative, l'isolamento e l'utilizzo di misure e strumenti atti a limitare il contagio, possiamo tirare un sospiro di sollievo grazie ai dati registrati, i quali mostrano una significativa riduzione dei soggetti risultati positivi al Covid-19, così come notevolmente ridotto risulta il tasso di mortalità.

In ogni situazione, come spesso viene detto, è necessario valutare entrambi le facce della stessa medaglia: se infatti, da un lato, il Covid-19 ha sconvolto i cittadini,

l'economia, le aziende ed in generale l'equilibrio di ciascun paese, è bene porre evidenza sulle nuove opportunità che possono essere tratte proprio da quanto accaduto.

In primo luogo, osservando il caso dell'Italia, tramite le numerose agevolazioni monetarie, fiscali e finanziarie predisposte dall'ordinamento, si è data la possibilità alle aziende, anche quelle di più piccole dimensioni, di poter riorganizzare le proprie attività, di rendere le proprie strutture più efficienti ed eventualmente di investire in nuovi progetti finora non realizzabili.

Altro aspetto interessante è quello relativo allo sviluppo di nuovi settori, alla nascita di nuove figure professionali e all'implementazione di nuove tecnologie. Basta pensare al frequente ricorso allo smart-working reso necessario durante l'emergenza: esso in molte circostanze ha rappresentato un vero e proprio punto di svolta per molte realtà aziendali che fino al periodo antecedente l'avvento del Covid-19 non avevano mai preso in considerazione modalità simili di corresponsione della prestazione lavorativa. Altre realtà invece, nonostante conoscessero tale forma lavorativa, hanno riconosciuto in essa un modo efficiente di conciliare vita privata e lavorativa del dipendente o in ogni caso, una forma valida atta a limitare, nonostante la riduzione notevole dei contagi, la presenza di personale dipendente nei locali aziendali.

Proprio sulla base di tali considerazioni, sempre più frequente sarà la richiesta da parte di imprese e dipendenti di sviluppare nuove tecnologie, software e modalità

che agevoleranno da un lato il modo di lavorare e produrre, dall'altro incentiveranno la crescita dell'occupazione proprio in virtù delle nuove richieste che emergeranno.

È bene tenere in considerazione queste opportunità e non focalizzare le proprie idee e concezioni su quanto di negativo il Covid-19 ha generato nelle nostre esistenze sotto ogni punto di vista, nonostante non possiamo ancora affermare di essere del tutto usciti dalla criticità della situazione e nonostante non sia escluso il ritorno di ulteriori contagi e relative difficoltà.

È opportuno però pensare che soltanto un approccio positivo può garantire una vera e propria rinascita e una ripresa che magari possa generare risultati migliori di ciò che le previsioni dimostrano.

Il governo ha lavorato per risollevarla la situazione, e continuerà a farlo nei mesi successivi per monitorare quanto accadrà, ma ora tocca anche a noi cittadini responsabilizzarci ed agire tutti insieme per il benessere comune.

BIBLIOGRAFIA

- AMBROSINI M., COLETTI D., GUGLIELMINI S., *perdere e ritrovare il lavoro. L'esperienza della disoccupazione al tempo della crisi*, Roma, Il Mulino, 2014.
- BONARDI O., CARABELLI U., D'ONGHIA M., ZOPPOLI L., *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, 2020.
- DE STEFANI C., *Coronavirus. Misure per imprese, lavoro e professionisti*, Milano, Maggioli Editore, 2020.
- DONATI A., *Decreto Rilancio*, Milano, Maggioli Editore, 2020.
- GIANNOLA A., MARANI U., *tassi d'interesse e debito pubblico*, Edizioni scientifiche italiane, 1991.
- GIARDETTI M., GIARDETTI A., CIAVARELLA F., *il lavoro agile*, Roma, Giuffrè, 2019.
- MATTEUCCI M., SAGULO L., DI NINNO S., *cassa integrazione guadagni e contratti di solidarietà*, Milano, Maggioli Editore, 2020.
- NAPOLITANO G., *contributi e crediti d'imposta. Aspetti civilistici, penali e tributari*, Milano, Giuffrè, 2005.
- PEZONE F., *emergenza Covid-19. Sospensione delle attività commerciali ed industriali*, il Sole 24 ore, 2020.
- SCHIAVONE R., *maternità e congedi parentali. Lavoro dipendente, autonomo e libere professioni*, Ipsoa, 2010.

JACONO V., DI PACE L., ALFÈ A., *gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*, Roma, 2016.

LUISO F.P., TISCINI R., VALLEBONA ANTONIO, *la nuova disciplina sostanziale e processuale dei licenziamenti*, Torino, Giappichelli, 2013.

SITOGRAFIA

<https://www.leggioggi.it>

<https://www.openonline.it>

<https://www.ilsole24ore.it>

<https://www.ilfattoquotidiano.it>

<https://www.startingfinance.com>

<https://www.fiscoggi.it>

<https://www.inps.it>

<https://www.diritto.it>

<https://www.altalex.it>

<https://www.ascomrovigo.it>

<https://www.money.it>

<https://www.ipsoa.it>

<https://www.corriere.it>

<https://www.larepubblica.it>

<https://www.funzionerepubblica.gov.it>

<https://www.wikilabour.it>

<https://www.quifinanza.it>

<https://www.fasi.biz.it>

<https://www.creazioneimpresa.net>

<https://www.brocardi.it>

<https://www.giambronco.com>

<https://www.leoniblog.it>

<https://www.italiaonline.it>

<https://www.pmi.it>

<https://www.italianonprofit.it>

<https://www.likecasa.it>

<https://www.laleggepertutti.it>

<https://www.riformismoesolidarieta.it>

<https://www.confindustria.it>

<https://www.ig.com>

<https://www.cliclavoroveneto.it>

<https://www.capital.it>

<https://www.gazzettaufficiale.it>