

## Licenziamenti nel periodo di lockdown: INPS chiarisce le condizioni per il diritto all'indennità NASpl

**La NASpl può essere erogata anche nel caso di licenziamenti comminati durante il periodo di divieto. In caso di reintegro sul posto di lavoro il lavoratore dovrà però restituire all'INPS quanto percepito.**

Nei giorni scorsi alcuni territori ci hanno segnalato casi di lavoratori che sono stati licenziati per giustificato motivo oggettivo e ci si chiedeva se, a fronte di un provvedimento ritenuto illegittimo per le ragioni che andremo a riassumere, bisognasse comunque procedere con la normale procedura di richiesta della NASpi oppure se limitarsi a contestare la decisione del datore di lavoro.

Vista la delicatezza dell'argomento, anche INPS ha ritenuto opportuno, prima di emanare disposizioni, porre apposita richiesta di parere al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e, una volta ottenuta la risposta con gli attesi chiarimenti, ha emanato il [messaggio n. 2261 del 01 giugno 2020](#), che fornisce importanti chiarimenti sia normativi sia procedurali.

Innanzitutto, si conferma il combinato disposto dell'articolo 46 del D.L. n. 18 e dell'articolo 80 del D.L. n. 34, che lo ha modificato in maniera sostanziale. L'art. 46 dispone che dal 17 marzo 2020 "l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223, è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020". Il medesimo articolo 46, come modificato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020, ha previsto inoltre che **sino alla scadenza dei predetti cinque mesi il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/66, e che sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7 della medesima legge. Infine l' art. 80 del D.L. n. 34/2020

### In questo numero:

*Licenziamenti nel periodo di lockdown: INPS chiarisce le condizioni per il diritto all'indennità NASpl,*

*INPS: assegno ordinario di invalidità e bonus COVID-19 sono cumulabili,*

*INPS: voucher baby sitting - centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia. Prime indicazioni,*

*INPS: Indennità per i mesi di marzo, aprile e maggio per alcune tipologie di lavoratori danneggiati dal virus COVID-19 e non coperti da altre tutele,*

*INCA: nota tecnica medico-legale per la tutela dei casi Covid-19.*

### Immigrazione:

*Emergenza dei rapporti di lavoro: Il Decreto del Ministero dell'Interno del 27.05.2020*

---

## In caso di licenziamento comminato al lavoratore nel periodo di divieto, l'erogazione della NASpl non può esser negata. Una successiva reintegrazione sul posto di lavoro determinerà l'obbligo di restituzione dell'importo ottenuto

---

ha introdotto, il comma 1-bis all'art. 46 che testualmente recita: **"Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, c. 10, L. 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro"**.

Chiarito e confermato questo aspetto normativo, il messaggio passa ad analizzarne **le conseguenze sulla NASpl per i lavoratori che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro con la causale di licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, nonostante il divieto posto dal legislatore nella richiamata disposizione normativa.

Viene chiarito che le domande di NASpl per queste casistiche dovranno essere accolte, qualora sussistano tutti i requisiti legislativamente previsti, in quanto secondo il parere del Ministero: **"non rileva il carattere nullo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, intimato da datore di lavoro nel periodo soggetto a divieto, atteso che l'accertamento sulla legittimità o meno del licenziamento spetta al giudice di merito, così come l'individuazione della corretta tutela dovuta al prestatore"**.

Naturalmente ne consegue che **l'erogazione della NASpl a favore dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, nonostante il divieto posto dall'art. 46 del DL 18/2020, sarà effettuata da parte dell'Istituto con riserva di ripetizione** di quanto erogato nell'ipotesi in cui il lavoratore, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale o in seguito a revoca del recesso da parte del datore con conseguente attivazione della CIG, **dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro**.

In tale ipotesi, il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS, con modello NASpl-Com, l'esito del contenzioso ai fini della restituzione di quanto erogato e non dovuto per effetto del licenziamento illegittimo.

Su questo aspetto operativo **invitiamo gli uffici INCA alla massima attenzione al fine di operare in maniera corretta e fornire tutte le informazioni ai lavoratori interessati**.

Infine il messaggio si conclude con l'indicazione che, sempre in seguito al parere del Ministero, **la disposizione di cui al citato art. 46 non trova applicazione né in ambito del rapporto di lavoro domestico**, soggiacendo quest'ultimo, quanto al regime di libera recredibilità, a una peculiare disciplina, **né in quello dei rapporti di collaborazione**

**coordinata e continuativa**, in quanto l'ambito di applicazione del medesimo articolo è limitata ai soli rapporti di lavoro subordinato.

### INPS: assegno ordinario di invalidità e bonus COVID-19 sono cumulabili

Il Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (decreto Rilancio) ha introdotto la **cumulabilità** delle misure di sostegno al reddito legate all'emergenza pandemica con l'**assegno ordinario di invalidità**.

La cumulabilità, secondo quanto previsto dalla normativa, riguarda anche l'**indennità COVID-19 da € 600** erogata a copertura del mese di marzo 2020 prevista dal decreto Cura Italia (Decreto legge n. 18/2020).

Pertanto, chi ha avuto la domanda respinta a seguito del riesame d'ufficio potrà ricevere il pagamento dell'indennità di marzo.

I beneficiari di assegno ordinario di invalidità che non abbiano ancora presentato la domanda per l'indennità COVID-19 di marzo, potevano richiederla **entro il 3 giugno 2020** (15 giorni dal 19 maggio 2020, data di pubblicazione del decreto Rilancio), tramite il sito INPS.

### INPS: voucher baby sitting - centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia. Prime indicazioni

L'evolversi della situazione sanitaria relativa all'epidemia Covid-19 e delle conseguenti misure previste per limitarne gli effetti sta determinando un aumento di domande e consulenze relative alle prestazioni richiedibili per fronteggiare le sospensioni e le chiusure delle attività. In particolare questo si sta verificando nelle ultime settimane per il **voucher baby sitting** alternativo ai congedi parentali speciali Covid-19, che **è stato profondamente modificato dal D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, cosiddetto "Rilancio", che ne ha raddoppiato l'importo e lo ha reso utilizzabile anche per far fronte ai pagamenti di centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia**.

L'INPS non ha ancora emanato le circolari applicative e interpretative, ma con il messaggio n. 2209 del 27 maggio 2020, ha comunicato che **sono in corso di implementazione le procedure telematiche per l'adeguamento alle norme** in materia entrate in vigore il 19 maggio 2020, data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge 34/2020.

Il messaggio chiarisce che, in presenza dei requisiti previsti, **possano essere erogati "uno o più bonus" per l'acquisto di servizi di baby-sitting, fino al 31 luglio 2020**, per un importo complessivo massimo pari a 1.200 euro (rispetto ai 600 previsti dal precedente D.L. "Cura Italia") per i lavoratori dipendenti del settore privato nonché per i lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS e alle casse professionali. Per i comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico e per il settore sanitario, pubblico e privato accreditato, il limite massimo è stato invece aumentato da 1.000 a 2.000 euro.

(segue pag. 3)

**Il bonus, in alternativa, può essere erogato direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia (quali indicati all'art. 2 del D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 65), ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.**

Il messaggio si conclude con l'anticipazione che non appena sarà ultimato il processo di adeguamento informatico, saranno rese note le modalità di presentazione delle nuove domande. **Ci riserviamo quindi di tornare sul tema qualora ci fossero importanti novità da commentare**, tuttavia, in considerazione del fatto che la prestazione così innovata è sicuramente più appetibile di quanto non fosse in precedenza, abbiamo preparato una tabella riepilogativa in merito alle possibilità di richiesta e alle condizioni da rispettare per ottenerla

**INPS: Indennità per i mesi di marzo, aprile e maggio per alcune tipologie di lavoratori danneggiati dal virus COVID-19 e non coperti da altre tutele**

INPS continua senza sosta a sfornare circolari applicative delle norme introdotte dai provvedimenti governativi a sostegno del mondo del lavoro colpito dalla pandemia Covid-19.

La [circolare n. 67 del 29 maggio u.s.](#) riprende le disposizioni recate dal decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 30 aprile 2020, n. 10, repertorio n. 10 del 4 maggio 2020, e prorogate anche per gli ulteriori mesi di aprile e maggio 2020 dal successivo decreto-legge n. 34 del 2020 rivolte a quelle categorie di lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro e che non hanno beneficiato delle indennità previste dal decreto "Cura Italia".

Le indennità sono riconosciute alle seguenti categorie di lavoratori:

**Lavoratori stagionali:** trattasi di quei lavoratori dipendenti appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra la data del 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano prestato attività lavorativa per almeno trenta giornate nel predetto arco temporale. Tali soggetti non debbono esser titolari di altro rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente- alla data di presentazione della domanda e alla stessa data non debbono esser titolari di trattamento pensionistico diretto.

L'importo previsto è di € 600,00 per i mesi di marzo, aprile e maggio.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito.

L'INPS precisa che riesaminerà d'ufficio le domande presentate a suo tempo da lavoratori stagionali e respinte poiché i richiedenti non appartenevano ai settori del turismo e degli stabilimenti termali.

**Lavoratori intermittenti:** le condizioni per ottenere l'indennità è che abbiano svolto prestazione lavorativa - nell'ambito di uno o più contratti di tipo intermittente - **per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020.** Sono destinatari dell'indennità Covid-19 sia i lavoratori che sono stati titolari di rapporto di lavoro di tipo intermittente con obbligo di risposta alla chiamata e indennità di disponibilità, sia i lavoratori che sono stati titolari di rapporto di lavoro di tipo intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza indennità di disponibilità.

Anche per questa categoria di lavoratori è richiesta la

non titolarità di altro rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente - alla data di presentazione della domanda, e la non titolarità di trattamento pensionistico diretto.

L'importo previsto è di € 600,00 per i mesi di marzo, aprile e maggio.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito.

**Lavoratori autonomi occasionali:** Per questa categoria di lavoratori la norma prevede quali destinatari i lavoratori autonomi, **privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.** In particolare, gli stessi, ai fini dell'accesso alla indennità, debbono esser stati titolari - nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 - di contratti di lavoro autonomo occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del c.c. e che non abbiano un contratto di tale tipologia in essere alla data del 23 febbraio 2020. In aggiunta è richiesto che tali soggetti debbano già risultare iscritti alla Gestione Separata INPS alla data del 23 febbraio 2020 ed aver accreditato almeno 1 contributo mensile nel periodo dal 01 gennaio 2019 al 23 febbraio 2020.

Anche per questa categoria è richiesto la non titolarità di altro rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente - alla data di presentazione della domanda, e la non titolarità di trattamento pensionistico diretto.

L'indennità prevista è di € 600,00 per i mesi di marzo, aprile e maggio e la stessa non concorre alla formazione del reddito.

**Lavoratori incaricati alle vendite a domicilio:** l'ultima categoria interessata dai provvedimenti in esame è quella lavoratori incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114. Potranno accedere all' indennità solo i lavoratori che possono fare valere per il 2019 un reddito annuo - derivante dalle predette attività - superiore a 5.000 euro, che siano titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione separata alla data del 23 febbraio 2020 e che non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Anche per questa categoria è richiesto la non titolarità di altro rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – fatta salva la titolarità di un rapporto di lavoro di tipo intermittente - alla data di presentazione della domanda, e la non titolarità di trattamento pensionistico diretto.

L'indennità prevista è di € 600,00 per i mesi di marzo, aprile e maggio e la stessa non concorre alla formazione del reddito.

**Norme comuni di incumulabilità ed incompatibilità:** le indennità precedentemente illustrate non sono cumulabili tra loro. Le stesse indennità non sono compatibili con:

- a) trattamenti di integrazione salariale previsti dagli articoli dal 19 al 22 del decreto " Cura Italia",
- b) con le Indennità Covid-19 previste dagli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del decreto " Cura Italia",
- c) con l'indennità prevista a favore dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria dal decreto ministeriale del 28 marzo u.s.,
- d) con il reddito di cittadinanza (per il solo mese di marzo 2020),
- e) Le indennità non sono erogabili ai titolari di pensione diretta, con l'esclusione dell'Assegno Ordinario d'invalidità, e di APE Sociale,
- f) con l'indennità erogata ai lavoratori domestici,
- g) con il "reddito di ultima istanza" previsto dall' art. 44 c. 2 del decreto "Cura Italia"

(segue pag. 4)

**Cumulabilità delle indennità:** la circolare INPS prevede la compatibilità e cumulabilità con l'indennità di disoccupazione NASpl, l'indennità di disoccupazione DIS-COLL e l'indennità di disoccupazione agricola. Per effetto di questa disposizione sono compatibili e cumulabili con le erogazioni monetarie derivanti da borse di lavoro, stage e tirocini professionali, nonché con i premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale, con i premi ed i compensi conseguiti per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica e con le prestazioni di contratto prestazione occasionale (CPO) previste nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile.

**Contenzioso:** INPS comunica che in caso di rigetto della domanda non è previsto il ricorso amministrativo, ma si dovrà procedere direttamente con l'azione giudiziaria.

## INCA: nota tecnica medico-legale per la tutela dei casi Covid-19

In data 25 maggio u.s, INCA Nazionale ha convocato una videoconferenza tecnica rivolta ai consulenti medici e legali, sulle tematiche di tutela connesse alla pandemia Covid-19.

Vi offriamo una sintesi dei punti di interesse trattati, curata dal coordinatore medico-legale di INCA Lombardia, dott.ssa Cristiana Brambilla.

La comunicazione non ha la pretesa di affrontare organicamente l'argomento (estremamente ampio e in continuo divenire), ma solo lo scopo di stimolare l'attenzione su alcune criticità.

**Infortunio da Covid-19 e nesso causale:** la Circolare INAIL n. 13 del 3 aprile scorso ha introdotto il principio della **presunzione semplice** per tutti gli operatori sanitari, nonché "in via esemplificativa ma non esaustiva" per i lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite, banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, trasporto infermi... e simili.

La Circolare n. 20 del 22 maggio ha peraltro precisato che non deve esservi nessun automatismo nel riconoscimento, ma per ogni caso l'accertamento deve essere "rigoroso" e deve fondarsi su "indizi gravi, precisi e concordanti".

Questa precisazione lascia intuire un "giro di vite" sui riconoscimenti, tanto più in quelle aree (Bergamo e Brescia in primis) dove il virus era ed è "dappertutto"...

**PERTANTO** qualora l'INAIL non dovesse riconoscere il nesso tra contagio ed attività lavorativa su quelle categorie di lavoratori per cui vige la presunzione semplice si suggerisce di chiedere sempre all'INAIL di esplicitare la **prova contraria** che ha portato alla negazione dell'infortunio. Nel caso tale prova contraria non sia fornita oppure sia generica e non convincente, si suggerisce di discordare a livello amministrativo la valutazione medico-collegiale successiva il ricorso, esplicitando questo aspetto, così da poter istruire una eventuale azione giudiziaria proprio sul principio della presunzione semplice.

**Valutazione dei postumi:** allo stato attuale le conoscenze circa gli effetti permanenti derivanti dall'azione del virus sono ancora limitate e incomplete, ma è ormai assai presumibile che l'evento infettivo può generare postumi permanenti non solo a livello polmonare (fibrosi), ma anche a livello cardiaco (esiti di miocarditi), autoimmunitario, e probabilmente anche a livello renale, epatico...

Occorre poi considerare l'effetto di aggravamento di patologie pre-esistenti e eventuali effetti collaterali permanenti generate dai farmaci utilizzati per la cura del COVID.

**PERTANTO** può essere utile chiedere all'INAIL di posticipare la valutazione dei postumi di 6 mesi dopo la chiusura della temporanea, in modo da conservare l'unica possibilità di aggravamento che rimane per i casi con postumi stimati inferiori al 16% (sotto la rendita).

**Lavoratori deceduti:** oltre alle prestazioni di rendita ai superstiti e all'assegno funerario erogati agli eredi di lavoratori deceduti ed assicurati INAIL, non va dimenticato che in favore di tutti i lavoratori (anche per i non assicurati INAIL, per esempio i medici di famiglia) sono previste prestazioni erogate il Fondo Vittime Gravi Infortuni di cui al D.M. 19/11/2018 - legge 296 del 2006 - Circolare Ministero Lavoro 5/2009, sotto forma di un importo "una tantum" per i familiari superstiti.

Inoltre il Decreto Cura Italia convertito in legge il 24/4/2020 all'art. 22 bis ha istituito un Fondo di Solidarietà, sempre rivolto ai familiari di lavoratori deceduti a causa del COVID-19 (di questo Fondo peraltro ad oggi non ci sono ancora circolari esplicative sulle modalità operative). Nulla invece è stato ancora previsto per i familiari deceduti dopo aver contratto l'infezione dal loro congiunto, lavoratore, affetto dal COVID-19 (nello specifico registriamo il caso di un'infermiera che ha contratto il virus, riconosciuto come infortunio dall'INAIL, e che ha infettato il marito che lavorava a casa in smart-working e che è successivamente deceduto).

**Disturbo post-traumatico da stress:** a parere degli esperti, tale condizione è certamente configurabile come malattia professionale, ma non vi è da escludere che possa essere anche conseguenza dell'infortunio (vedi caso infermiera che ha infettato il marito, "provocandone" il decesso).

**Danno differenziale e responsabilità civile del datore di lavoro:** recenti documenti INAIL hanno ribadito la non sostenibilità dell'equazione riconoscimento del caso da infortunio Covid-19 uguale a responsabilità penale e civile del datore di lavoro.

Sappiamo però che tale posizione non è vincolante per limitare l'azione di tutela dei lavoratori coinvolti.

Gli esperti nella videoconferenza hanno posto l'attenzione su 3 punti critici da esaminare nell'analisi delle varie situazioni che si presenteranno alla nostra attenzione:

- la mascherina chirurgica NON è un dispositivo di protezione individuale,
- molte aziende hanno riaperto cambiando o "forzando" in modo non corretto il codice ATECO,
- non tutte le aziende hanno aggiornato / integrato il D.V.R..

**Polizze Private Infortuni:** un altro ambito da esaminare è quello delle Polizze Private Infortuni, contratte da gran parte delle aziende per il rischio danno differenziale.

Sul tema inerente la possibile copertura del rischio pandemia da parte di tali strumenti vi sono pareri non univoci. Ad esempio il mondo medico-legale nella zona di Milano è diviso sulla indennizzabilità in polizza del COVID come infortunio: la maggior parte dei professionisti ritiene che si tratti di malattia, ma alcuni medici legali (in primis prof Riccardo Zoja presidente della Società Italiana di Medicina Legale) lo ricondurrebbe ad infortunio.

Vi sono poi polizze che hanno clausole specifiche sulle infezioni e sulle pandemie, altre che non prevedono nulla al riguardo.

E' un aspetto da tener in considerazione e monitorare con molta attenzione.

### Emersione dei rapporti di lavoro

Nella Gazzetta Ufficiale n° 137 del 29.05.2020 è stato pubblicato il [Decreto Ministero dell'Interno del 27.05.2020](#) riguardante le modalità di presentazione dell'istanza di emersione di rapporti di lavoro di cui all'art. 103 del DL 34/2020. Il Dm contiene [l'allegato n° 1](#) che riporta l'elenco delle attività di lavoro che consentono di fruire della regolarizzazione.

Il Dm interviene in merito alla presentazione dell'istanza:

- allo Sportello Unico Immigrazione in favore di cittadini extracomunitari (artt. 1, 5 e 10);
- all'INPS in favore di cittadini italiani e dell'Unione europea (artt. 2, 6, 11);
- alla Questura per il tramite degli Uffici postali per il rilascio del permesso di soggiorno temporaneo per i lavoratori stranieri che possono dimostrare di aver svolto una attività di lavoro prima del 31.10.2019 (artt. 3, 7, 12).

Inoltre interviene rispetto ai settori di attività per i quali è possibile l'emersione (art. 4), al pagamento dei contributi forfettari previsti per accedere alla procedura (art. 8), ai requisiti reddituali che il datore di lavoro deve possedere (art. 9) e alla comunicazione obbligatoria di assunzione (art. 13).

A seguito della pubblicazione del DM, sono state emanate le seguenti circolari:

- [Agenzia delle Entrate – risoluzione n° 27/e del 29.05.2020](#)  
– Istituzione dei codici tributo per il versamento, tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", dei contributi forfettari dovuti ai sensi dell'articolo 103, comma 7, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34;
- [Ministero dell'Interno – circolare 30.05.2020 prot. 40467 – emersione 2020](#)  
• [modello ricevuta dell'avvenuta presentazione della domanda di emersione \(comma 2\)](#);
- [Ministero dell'Interno - circolare 30.05.2020 – emersione art. 103 DL 34/2020](#);
- [INPS - circolare n° 68 del 31.05.2020 – emersione art. 103 DL 34/2020](#).

Il Dipartimento Immigrazione della CGIL e l'Inca della Lombardia hanno elaborato e propongono ai lettori i seguenti materiali:

- [Emersione dei rapporti di lavoro – art. 103 DL 34/2020 e DM 27.05.2020](#)
- [Emersione di colf e badanti – art. 103 DL 34/2020 – scheda](#)
- [Emersione di lavoratori italiani e dell'Unione Europea – art. 103 DL 34/2020 – scheda](#)
- [Emersione del lavoratore straniero – art. 103 DL 34/2020 – scheda](#)



#### Patronato INCA CGIL Lombardia

Via Palmanova 22-20132 Milano

Tel. 02-26254570

A cura dello staff di Inca Regionale Lombardia

visita il sito <http://wiki.inca.lombardia.it/>

Per informazioni e chiarimenti contattare:

[lombardia@inca.it](mailto:lombardia@inca.it) (notizie previdenza) [Clemente.Elia@cgil.brescia.it](mailto:Clemente.Elia@cgil.brescia.it) (notizie immigrazione)