

DECRETO AGOSTO - SINTESI DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

Con la pubblicazione sul S.O. n. 30 alla G.U. n. 203 del 14 agosto 2020, è in vigore dal 15 agosto 2020 il D.L. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto), ora in attesa della conversione in Legge.

Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo1	<p>Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga</p> <p>L'articolo 1, D.L. 104/2020, modifica in modo strutturale l'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa), in primo luogo rideterminando il numero massimo di settimane richiedibili dal 13 luglio al 31 dicembre 2020 per un ammontare di 18 settimane complessive, distinte in 2 segmenti di 9 settimane e, azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi della precedente disciplina dettata dai D.L. 18/2020 (convertito dalla L. 27/2020), e 34/2020 (convertito dalla L. 77/2020).</p> <p>Restano da conteggiare nelle 18 settimane, in particolare alle prime 9, previste dalla norma in commento i periodi di integrazione, già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.</p> <p>Come detto, le 18 settimane sono distinte in 2 segmenti: le seconde ulteriori 9 settimane di trattamenti sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane, decorso il periodo autorizzato.</p> <p>Le ulteriori 9 settimane risultano essere soggette a un contributo addizionale, che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:</p> <p>a) al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al</p>



20%;

b) al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 9 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato che determina l'esonero, ovvero l'aliquota del contributo addizionale: In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Le domande di accesso ai trattamenti previsti dal D.L. 104/2018 devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa: in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente Decreto.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione: in sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Al comma 10 si prevede, ulteriormente, che i termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 siano differiti al 30 settembre 2020.

Fondi di solidarietà bilaterali

L'articolo 1, comma 7, D.L. 104/2020, prevede espressamente che i Fondi di solidarietà previsti dall'articolo 27, D.Lgs. 148/2015 (Fsba e agenzie di

	<p>somministrazione) garantiscano l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità previste dall'articolo 1, D.L. 104/2020.</p> <p>Cisoa</p> <p>Il trattamento di Cisoa, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8, L. 457/1972, per una durata massima di 50 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati ai 50 giorni.</p> <p>Anche la domanda di Cisoa deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi dell'articolo 19, comma 3-<i>bis</i>, del D.L. 18/2020, e ai sensi del presente articolo sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8, L. 457/1972.</p> <p>Viene, inoltre, previsto il differimento dei termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, scaduti al 31 luglio 2020, al 31 agosto 2020.</p> <p>Le misure sopra previste sono concesse nel limite massimo di spesa pari a 8.220,3 milioni di euro,. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa: qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.</p>
<p>Articolo 2</p>	<p>Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti</p> <p>Viene inserito, all'articolo 22, D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 27/2020, il nuovo comma 1-<i>bis</i>, dove si prevede che i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti, che, nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, possono accedere al trattamento di integrazione salariale, limitatamente a un periodo massimo complessivo di 9 settimane.</p>

	<p>Le domande di Cigd dovranno essere presentate dai datori di lavoro all'Inps, secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto. Sono considerate valide le domande già presentate alle Regioni o Province autonome di Trento e Bolzano, che provvederanno ad autorizzarle nei limiti delle risorse loro assegnate. Per ogni singola associazione sportiva non potranno essere autorizzate più di 9 settimane complessive; esclusivamente per le associazioni aventi sede nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, le Regioni potranno autorizzare periodi fino a 13 settimane, nei limiti delle risorse ivi previste. La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro. Le federazioni sportive e l'Inps, attraverso la stipula di apposite convenzioni, possono scambiarsi i dati, per i rispettivi fini istituzionali, riguardo all'individuazione della retribuzione annua di 50.000 euro e ai periodi e importi di Cigd, di cui al presente comma.</p> <p>Infine, viene abrogato il comma 7 dell'articolo 98, D.L. 34/2020.</p>
<p>Articolo 3</p>	<p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione</p> <p>Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, in via eccezionale ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono tali trattamenti e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-<i>quinquies</i>, D.L. 18/2020, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.</p> <p>L'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del D.L. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.</p> <p>Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero, si applicano i divieti di licenziamento di cui all'articolo 14 del Decreto: in caso di violazione (oltre alla nullità del recesso) si determina la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.</p> <p>L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione</p>

	<p>previdenziale dovuta.</p> <p>Per la piena operatività dell'agevolazione, è necessario attendere, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, T.fue, l'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
Articolo 4	<p>Disposizioni in materia di Fondo nuove competenze</p> <p>L'articolo 4 apporta alcune modifiche alla regolamentazione del Fondo nuove competenze, attraverso il quale la contrattazione collettiva aziendale o territoriale può realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero – prima novità introdotta – per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.</p> <p>Viene, inoltre, estesa l'operatività del Fondo al 2021 (attualmente non è ancora operativo).</p>
Articolo 5	<p>Disposizioni in materia di proroga di NASpI e DIS-COLL</p> <p>Le prestazioni previste NASpI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza, purché il percettore non sia beneficiario delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30, 38 e 44, D.L. 18/2020, nè di quelle di cui agli articoli 84, 85 e 98, D.L. 34/2020. La suddetta proroga è estesa anche ai soggetti beneficiari delle prestazioni di cui all'articolo 92, D.L. 34/2020, cioè coloro a cui sono state prorogate, di 2 mesi, le prestazioni in scadenza tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020.</p> <p>L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.</p>
Articolo 6	<p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato</p> <p>L'articolo 6 introduce, fino al 31 dicembre 2020, un esonero contributivo per i datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, per le assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 15 agosto 2020, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico è totale, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>L'esonero non spetta in riferimento ai lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima</p>

	<p>impresa, mentre è riconosciuto nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del Decreto.</p> <p>È, inoltre, cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p> <p>Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di spesa previsto.</p>
Articolo 7	<p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali</p> <p>Viene previsto un esonero contributivo, sempre totale, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per contratti stipulati tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020, e comunque sino a un massimo di 3 mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. Il beneficio è subordinato, ai sensi dell'articolo 108. paragrafo 3, T.fue, all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
Articolo 8	<p>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p> <p>Il D.L. 104/2020 interviene nuovamente sui contratti a tempo determinato, modificando quanto in precedenza previsto dall'articolo 93, D.L. 34/2020.</p> <p>Il nuovo comma 1 prevede la possibilità, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Inoltre, viene abrogato il comma 1-bis dell'articolo 93, D.L. 34/2020, disposizione che prevedeva una proroga automatica per i contratti a termine e di apprendistato oggetto di sospensioni per ammortizzatori COVID-19.</p>
Articolo 9	<p>Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo</p> <p>Viene riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpI.</p> <p>La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione,</p>

impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpI.

È riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro ai 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, individuati nei seguenti:

a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;

b) lavoratori intermittenti, di cui agli articoli da 13 a 18, D.Lgs. 81/2015, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;

c) lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222, cod. civ., e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente Decreto. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 17 marzo 2020 alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;

d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19, D.Lgs. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva e iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Tali soggetti, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

a) titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli da 13 a 18, D.Lgs. 81/2015;

b) titolari di pensione.

Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'articolo 38, D.L. 18/2020 (almeno 30 contributi giornalieri

	<p>versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione) è erogata un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro; la medesima indennità viene erogata anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.</p> <p>Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro:</p> <p>a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;</p> <p>b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;</p> <p>c) assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente Decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.</p> <p>Le indennità in commento non sono tra loro cumulabili e non sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 44, D.L. 18/2020. Le suddette indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla L. 222/1984.</p> <p>Le indennità di cui al presente articolo non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del Tuir e sono erogate dall'Inps, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 680 milioni di euro per l'anno 2020.</p> <p>Decorsi 15 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto, si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità di cui agli articoli 78, 84, 85 e 98, D.L. 34/2020.</p>
<p>Articolo 10</p>	<p>Lavoratori marittimi</p> <p>Ai lavoratori marittimi che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente, né di NASpI, né di indennità di malattia, né di pensione alla data di entrata in vigore del presente Decreto, è riconosciuta un'indennità, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020.</p>
<p>Articolo 12</p>	<p>Disposizioni in materia di lavoratori sportivi</p> <p>Per il mese di giugno 2020, è erogata dalla società Sport e salute Spa, nel limite</p>

	<p>massimo di 90 milioni di euro per l'anno 2020, un'indennità pari a 600 euro, esclusa dalla formazione del reddito, in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato olimpico nazionale (CONI), il Comitato italiano paraolimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI e CIP, le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, già attivi alla data del 23 febbraio 2020, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.</p>
<p>Articolo 13</p>	<p>Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza</p> <p>Viene prevista anche per il mese di maggio 2020, ai fini della completa attuazione di quanto previsto dall'articolo 78, D.L. 34/2020, l'indennità di ultima istanza per i soggetti già beneficiari in via automatica e, per tale mese, la stessa è elevata all'importo di 1.000 euro. Con riferimento ai liberi professionisti iscritti alle Casse di previdenza, i quali non abbiano già beneficiato dell'indennità di ultima istanza, ai fini del riconoscimento si applicano le disposizioni di cui al Decreto del 29 maggio 2020, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività, che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020. Le domande per l'accesso all'indennità per i liberi professionisti devono essere presentate entro e non oltre il trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto. Salvo quanto non diversamente disposto, si applicano le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, del 29 maggio 2020, adottato ai sensi dell'articolo 44, comma 2, D.L. 18/2020.</p>
<p>Articolo 14</p>	<p>Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per gmo</p> <p>Viene prorogato il divieto di licenziamento, con decorrenza 15 agosto 2020, rimodulandone la portata.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente Decreto, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991) e restano, altresì, sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il</p>

	<p>personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto.</p> <p>Nello stesso modo, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge.</p> <p>Sono escluse dal divieto di licenziamento le ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., ovvero nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1, D.Lgs. 22/2015 (NASpI). Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso. Viene confermata la possibilità di revoca del licenziamento: il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per gmo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, L. 300/1970, revocare in ogni tempo il recesso, purchè contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-<i>quinquies</i>, D.L. 18/2020, 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.</p>
<p>Articolo 15</p>	<p>Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici in favore di soggetti disagiati</p> <p>Con effetto dal 20 luglio 2020, al fine di recepire gli effetti della pronuncia della Corte Costituzionale n. 152/2020, mediante modifica dell'articolo 38, comma 4,</p>

	<p>L. 448/2001, si prevede che gli invalidi civili totali, titolari della relativa pensione o di quella di inabilità, abbiano diritto alla elevazione dell'assegno fino a 651,51 euro a partire da 18 anni di età, e non da 65 anni.</p>
<p>Articolo 19</p>	<p>Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex zone rosse</p> <p>I datori di lavoro che abbiano sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente alla prestazione dei soli soggetti di seguito indicati, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei lavoratori alle proprie dipendenze, domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica Autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza COVID-19 prima della data di entrata in vigore del presente Decreto, possono presentare domanda dei trattamenti di cui agli articoli da 19 a 22-<i>quinquies</i>, D.L. 18/2020, con specifica causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare". Le domande possono essere presentate per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica Autorità, fino a un massimo complessivo di 4 settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia.</p> <p>Le domande sono trasmesse esclusivamente all'Inps, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020. Alle stesse domande è allegata l'autocertificazione del datore di lavoro che indica l'Autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <p>Tali trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 59,3 milioni di euro per l'anno 2020: raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.</p>
<p>Articolo 20</p>	<p>Disposizioni per il settore aereo</p> <p>Il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale in favore delle aziende operanti nel settore aereo, in possesso del prescritto Certificato di operatore aereo (COA) e titolari di licenza di trasporto aereo di passeggeri</p>

	<p>rilasciata dall'Ente nazionale dell'aviazione civile, che hanno cessato o cessano l'attività produttiva nel corso dell'anno 2020 e che non sono sottoposte a procedure concorsuali alla data della stipulazione dell'accordo, può essere autorizzato, previo accordo in sede governativa stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza dei Ministeri delle infrastrutture e dei trasporti e dello sviluppo economico, nonchè della Regione o delle Regioni interessate, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa;</p> <p>b) specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione o dalle Regioni interessate, secondo le modalità indicate nell'accordo.</p>
<p>Articolo 22</p>	<p>Fondo per la formazione personale delle casalinghe</p> <p>È istituito un Fondo denominato "Fondo per la formazione personale delle casalinghe", finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, delle donne che svolgono attività prestate nell'ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito.</p>
<p>Articolo 23</p>	<p>Nuove misure in materia di Reddito di emergenza</p> <p>Ferme restando le erogazioni già concesse del Reddito di emergenza (Rem), viene ulteriormente riconosciuto, per una singola quota pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020, ai nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:</p> <p>a) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020;</p> <p>b) assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui agli articoli 10 e 11 del presente Decreto;</p> <p>c) possesso dei requisiti di cui all'articolo 82, commi 2, lettere a), c) e d), 2-bis e 3, D.L. 34/2020.</p> <p>Ciascuna quota del Rem è determinata in un ammontare pari a 400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4, D.L. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 26/2019, fino a un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino a un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza come definite ai fini Isee.</p> <p>La domanda per la quota di Rem è presentata all'Inps entro il 15 ottobre 2020 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.</p>

<p>Articolo 24</p>	<p>Misure urgenti per la tutela del patrimonio culturale e per lo spettacolo</p> <p>Il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, al fine di assicurare lo svolgimento nel territorio di competenza delle funzioni di tutela e di valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio delle Soprintendenze archeologia, belle arti e paesaggio, può autorizzare, a decorrere dalla data di pubblicazione dei bandi delle procedure concorsuali per l'assunzione di funzionari, incarichi di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, comma 6, D.Lgs. 165/2001, per la durata massima di 15 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 e per un importo massimo di 40.000 euro per singolo incarico.</p>
<p>Articolo 27</p>	<p>Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud</p> <p>L'articolo 27 introduce un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, in favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo <i>pro capite</i> inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, previa autorizzazione della Commissione Europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863).</p> <p>Al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, con D.P.C.M., su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari europei, da adottarsi entro il 30 novembre 2020, sono individuati le modalità e il riferimento a indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo utili per la definizione di misure agevolative di decontribuzione di accompagnamento, per il periodo 2021-2029, degli interventi di coesione territoriale del Piano nazionale di ripresa e resilienza e dei Piani nazionali di riforma.</p>
<p>Articolo 88</p>	<p>Decontribuzione cabotaggio crociere</p> <p>Alle imprese armatoriali delle unità o navi iscritte nei Registri nazionali che esercitano attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione e ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito e</p>

	<p>assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali, viene esteso lo sgravio contributivo proporzionale di cui all'articolo 6, comma 1, D.L. 457/1997, per il periodo 1° agosto 2020-31 dicembre 2020.</p> <p>Con Decreto saranno individuate le modalità attuative.</p>
<p>Articolo 97</p>	<p>Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi</p> <p>I versamenti sospesi dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, per un importo pari al 50% delle somme oggetto di sospensione, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o, mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020.</p> <p>Il versamento del restante 50% delle somme dovute può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, mediante rateizzazione, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.</p>
<p>Articolo 112</p>	<p>Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020</p> <p>Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda (c.d. <i>fringe benefit</i>) ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir, è elevato a 516,46 euro.</p>

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse. Distinti saluti.

STUDIO MAININI & ASSOCIATI

L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione; tuttavia ciò potrebbe non escludere la presenza di eventuali involontari errori o inesattezze.