

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

*Consulente Tributario
Revisore Legale*

Filippo Mengucci

*Avvocato
Dottore Ragioniere Commercialista
Consulente del Lavoro
Revisore Legale*

Francesco Mengucci

*Dottore Commercialista
Consulente del Lavoro
Revisore Legale*

Roma, 03/09/2020

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela
Prot. N. 423/L/2020

1L4

OGGETTO: DECRETO "AGOSTO" – MISURE URGENTI PER IL SOSTEGNO E IL RILANCIO DELL'ECONOMIA

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 14 agosto 2020 n. 203, supplemento ordinario n. 30, il **D.L. 14 agosto 2020 n. 104**, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, in vigore dal 15 agosto 2020. Di seguito si riassumono le principali disposizioni in materia di lavoro contenute nel provvedimento.

Nuovi trattamenti Cigo, assegno ordinario e Cig in deroga

I datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda

di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (artt. da 19 a 22-quinquies D.L.18/2020) per una durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane. Le complessive 18 settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il **13.07.2020** e il **31.12.2020**. Con riferimento a tale periodo, le predette 18 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12.07.2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane.

Le 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.

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle ulteriori 9 settimane versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

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 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 1.01.2019.

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. L'Inps autorizza i trattamenti e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del 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. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ai fini delle quali

l'Inps e l'Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

Le domande di accesso ai trattamenti 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 di settembre 2020**.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro 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**, i termini sono spostati al **14.09.2020** se tale 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.

Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (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 (art. 8 L. 457/1972), per una durata massima di 50 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13.07.2020 e il 31.12.2020. 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. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12.07.2020 sono imputati ai 50 giorni. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro il 30.09.2020. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi dell'art. 19, c. 3-bis D.L. 18/2020 e ai sensi della nuova disposizione sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'art. 8 L. 457/1972.

I 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, in scadenza entro il 31.07.2020, sono differiti al 31.08.2020.

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 31.08.2020 sono differiti al 30.09.2020.

Cig lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti

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 ad un periodo massimo complessivo di 9 settimane. Le domande di cassa integrazione in deroga 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 Cig in deroga.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali

In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i nuovi trattamenti di Cigo, assegno ordinario e Cig in deroga COVID-19 e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22- quinquies 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 31.12.2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, riparametrato e applicato su base mensile.

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 12.07.2020.

Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero si applicano i divieti di licenziamento per motivi economici. La violazione di tale divieto comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda della nuova integrazione salariale.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Fondo nuove competenze

Il Fondo nuove competenze, istituito presso l'Anpal per sostenere gli oneri relativi alle ore di formazione previste da specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro, è operativo anche a tutto il 2021; inoltre sono aumentate le relative risorse, con ampliamento degli interventi nei casi in cui le intese favoriscono percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con il fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza da COVID-19, oltre ai casi in cui riguardano le mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Proroga di NASPI e DIS-COLL

Le prestazioni di NASPI e DIS-COLL (artt. 1 e 15 D. Lgs. 22/2015), il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1.05.2020 e il 30.06.2020, sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza, alle medesime condizioni. La proroga è estesa anche ai soggetti beneficiari delle medesime prestazioni di cui all'art. 92 D.L. 34/2020.

L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

Esonero contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

Fino al 31.12.2020 e nei limiti di spesa previsti, ai datori, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente al 15.08.2020, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro

domestico, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, 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.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva al 15.08.2020 ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Esonero contributi per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico

L'esonero contributivo di cui all'art. 6 è riconosciuto, con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad 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, ovvero di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1. della Comunicazione della Commissione Europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Proroga o rinnovo di contratti a termine

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'art. 21 D. Lgs. 81/2015 e fino al 31.12.2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile 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'art. 19, c. 1 D. Lgs. 81/ 2015 (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, di sostituzione di lavoratori ovvero connesse a incrementi temporanei, significativi e

non programmabili dell'attività ordinaria).

È abrogata la proroga automatica e obbligatoria del termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli artt. 43 e 45 D. Lgs. 81/2015 e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, per la durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19.

Nuova indennità lavoratori stagionali del turismo, stabilimenti termali e spettacolo

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1.01.2019 e il 17.03.2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di Naspi, alla data del 15.08.2020, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro.

La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, 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 1.01.2019 e il 17.03.2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di Naspi, alla data del 15.08.2020.

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 1.01.2019 e il 17.03.2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1.01.2019 e il 17.03.2020;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1.01.2019 e il 29.02.2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 2222 C.C. e che non abbiano un contratto in essere alla data del 15.08.2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 17.03.2020 alla Gestione separata, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;

d) incaricati alle vendite a domicilio (art. 19 D. Lgs. 114/1998), con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a euro 5.000 e titolari di partita Iva attiva e iscritti alla Gestione Separata, alla data del 17.03.2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

I citati 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;

b) titolari di pensione.

Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'art. 38 D.L. 18/2020, è erogata una 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.

Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati, è riconosciuta una indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro:

a) titolarità nel periodo compreso tra il 1.01.2019 e il 17.03.2020 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;

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;

c) assenza di titolarità, al 15.08.2020, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Le indennità non sono tra loro cumulabili e non sono cumulabili con l'indennità di cui all'art. 44 D.L. 18/2020 (erogata a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza).

Le suddette indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

Le indennità non concorrono alla formazione del reddito e sono erogate dall'Inps, previa domanda, nel limite di spesa complessivo di 680 milioni di euro per l'anno 2020. L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa; qualora emerga il verificarsi di

scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

Dal 31.08.2020 si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità di aprile e maggio 2020 di cui agli artt. 78, 84, 85 e 98 D.L. 34/2020.

Indennità lavoratori marittimi

Ai lavoratori marittimi che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1.01.2019 e il 17.03.2020 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 al 15.08.2020, è riconosciuta un'indennità pari a 600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito ed è erogata dall'Inps, previa domanda, nel limite di spesa complessivo previsto, senza possibilità di ulteriori provvedimenti concessori nel caso di superamento dello stesso.

Lavoratori sportivi

Per il mese di giugno 2020 è erogata dalla società Sport e Salute S.p.a., nel limite massimo di 90 milioni di euro per l'anno 2020, un'indennità pari a 600 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il CONI, il CIP, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI e dal CIP, le società e associazioni sportive dilettantistiche, già attivi alla data del 23.02.2020, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.

Il predetto emolumento non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuto ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza, del reddito di emergenza e delle prestazioni di cui agli artt. 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 44 D.L. 18/2020, così come prorogate e integrate dal D.L. 34/2020.

Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, e del reddito di cittadinanza e delle prestazioni indicate, sono presentate alla società Sport e Salute S.p.a. che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Ai soggetti già beneficiari per i mesi di marzo, aprile e maggio dell'indennità di cui all'art. 96 D.L. 18/2020 e di cui all'art. 98 D.L. 34/2020, la medesima indennità pari a 600 euro è erogata, senza necessità di ulteriore domanda, anche per il mese di giugno 2020.

Indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza

Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui al D.M. Lavoro-Economia 29.05.2020, la medesima indennità è erogata in via automatica anche per il mese di maggio 2020 e, per tale mese, la stessa è elevata all'importo di 1.000 euro.

Con riferimento ai liberi professionisti iscritti agli enti di previdenza obbligatoria di diritto privato, i quali non abbiano già beneficiato dell'indennità citata, ai fini del riconoscimento agli stessi dell'indennità per il mese di maggio si applicano le disposizioni di cui al D.M. 29.05.2020, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività che è esteso dal 30.04.2020 al 31.05.2020. Le domande per l'accesso all'indennità per tali soggetti devono essere presentate entro e non oltre il 14.09.2020.

Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero del nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali resta: - precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (artt. 4, 5 e 24 L. 223/1991); - sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23.02.2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

A tali condizioni, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/1966), e restano altresì sospese le procedure in corso ex art. 7 L. 604/1966 (comunicazione preventiva di licenziamento all'ITL).

Le preclusioni e le sospensioni non si applicano nelle 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa (art. 2112 C.C.); - 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 NASPI (art. 1 D. Lgs. 22/2015); - 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.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/1966) può, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, c. 10 L. 300/1970 e, quindi, anche oltre il termine di 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies 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.

Trattamenti pensionistici in favore di soggetti disagiati

Dal 20.07.2020 il requisito anagrafico previsto dall'art. 38, c. 4 L. 448/2001, ai fini dell'incremento dell'importo mensile della pensione di inabilità spettante agli invalidi civili totali è ridotto da 60 a 18 anni.

Cassa integrazione lavoratori ex zone rosse

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 del 15.08.2020, possono presentare domanda dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies D.L. 18/2020, con specifica causale «COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare».

Le domande possono essere presentate per periodi decorrenti dal 23.02.2020 al 30.04.2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità, fino

a un massimo complessive di 4 settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia.

Le domande sono trasmesse esclusivamente all'Inps, a pena di decadenza, entro il 15.10.2020. 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 da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15.11.2020.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa previsto.

Trattamento di integrazione salariale settore aereo

Il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale di cui all'art. 94 D.L. 18/2020 è riconosciuto 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 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.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere autorizzato, previo accordo in sede governativa stipulato, presso il Ministero del Lavoro, anche in presenza dei Ministeri delle infrastrutture e dei trasporti e dello sviluppo economico nonché della Regione o delle Regioni interessate, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa;
- b) specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione o dalle regioni interessate.

Rideterminazione dei limiti di spesa per Bonus baby sitter e lavoratori domestici

Sono aumentate le risorse stanziare dall'art. 25, c. 5 D.L. 18/2020 per finanziare il bonus baby sitter.

Fondo per la formazione personale delle casalinghe

È istituito nello stato di previsione del Ministero dell'Economia, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Fondo denominato «Fondo per la formazione personale delle casalinghe», con una dotazione di 3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, 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, finalizzate alla cura delle persone e dell'ambiente domestico, iscritte all'Assicurazione obbligatoria.

Reddito di emergenza

Ferme restando le erogazioni già concesse del **Reddito di emergenza («Rem»)**, il Rem è altresì riconosciuto, per una singola quota pari all'ammontare di cui all'art. 82, c. 5 D.L. 34/2020, ai nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:

- a) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, c. 5 D.L. 34/2020 (400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, fino a un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino ad un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza);
- b) assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità per i lavoratori marittimi e dell'Arsenale Militare di Taranto;
- c) possesso dei requisiti di cui all'art. 82, cc. 2, lett. a), c) e d), 2-bis e 3 D.L. 34/2020 (valore del patrimonio mobiliare familiare riferito al 2019 inferiore a euro 10.000, aumentata di 5.000,00 euro per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di 20.000,00 euro, incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, e valore ISEE inferiore a euro 15.000).

La domanda per la quota di Rem è presentata all'Inps entro il 15.10.2020 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.

Il riconoscimento della quota del Rem è effettuato nel limite di spesa previsto per

l'anno 2020 nell'ambito del Fondo per il reddito di emergenza.

Per quanto non previsto, si applica la disciplina di cui all'art. 82 D.L. 34/2020, ove compatibile.

Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud

Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da grave situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in regioni che, nel 2018, presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione è concessa dal 1.10 al 31.12.2020, 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).

Al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, con decreto da adottarsi entro il 30.11.2020, sono individuati le modalità ed il riferimento ad 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.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci