

Spett.le Società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 19 agosto 2020

Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020: "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia."

Segnaliamo che sulla Gazzetta Ufficiale (Serie Generale) n. 203 del 14 agosto u.s. è stato pubblicato il Decreto Legge n. 104 del 14 agosto u.s. recante misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell'economia a seguito della pandemia da Covid-19.

La norma in commento contiene numerose ed importanti disposizioni in ambito giuslavoristico, cui è dedicato l'intero Capo I, articoli da 1 a 26, disposizioni che di seguito elenchiamo ed illustriamo.

1. NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 1);
2. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO CASSA INTEGRAZIONE (ART. 3);
3. FONDO NUOVE COMPETENZE (ART. 4);
4. PROROGA DEI TRATTAMENTI DI NASPI E DIS-COLL (ART. 5);
5. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6);
6. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI (ART. 7);
7. PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART. 8);
8. NUOVA INDENNITA' PER I LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO, DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DELLO SPETTACOLO (ART. 9);
9. PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 14);
10. ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI DELLE EX-ZONE ROSSE (ART. 19);
11. ULTERIORE RATEIZZAZIONE DEI VERSAMENTI SOSPESI (ART. 97);
12. RADDOPPIO LIMITE ESENZIONE WELFARE AZIENDALE PER L'ANNO 2020 (ART. 112).

1. NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 1)

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 (CIGO), assegno ordinario (FIS) e cassa integrazione in deroga (CIGD) per un ulteriore periodo massimo di 9 settimane, incrementate di altre 9 settimane (per un totale quindi di ulteriori 18 settimane) nei casi e secondo le modalità che si elencano di seguito.

Il nuovo periodo complessivo -ovvero le 18 settimane- devono essere collocate nel periodo compreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati (ai sensi di quanto previsto dai Decreti Legge n. 18/2020 e n. 34/2020) che siano collocati -anche parzialmente- in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono da considerarsi imputati alle prime 9 settimane della disposizione in commento.

Primo periodo di 9 settimane

Per quanto riguarda le prime ulteriori 9 settimane, nulla essendo specificato dalla norma in commento, si ritiene che si debba (e si possa) procedere, sia per quanto attiene la fase di consultazione sindacale che per quanto riguarda invece la fase amministrativa, secondo quanto previsto dai citati Decreti n. 18 e n. 34, ovvero come già fatto per le precedenti domande.

Secondo periodo di 9 settimane

Le ulteriori 9 settimane di trattamento di integrazione salariale 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 tale ulteriore periodo dovranno **versare un contributo** addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre del 2020 e quello del corrispondente semestre dell'anno 2019, ovvero pari al:

- a) 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) 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 suindicato 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 ultime 9 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'INPS la domanda di concessione nella quale autocertifica, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma.

L'INPS autorizza il trattamento di integrazione salariale e -sulla base della summenzionata autocertificazione allegata alla domanda- individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro sarà tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale stessa.

In mancanza di autocertificazione, l'INPS applicherà l'aliquota del 18%.

La norma in commento prevede che saranno disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati, verifiche ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle Entrate sono state autorizzate a "scambiarsi i dati".

Termine di presentazione delle domande

Le domande di accesso ai trattamenti delle ulteriori 9+9 settimane 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 il 30 settembre 2020**, ovvero il mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto in esame.

Pagamento diretto da parte dell'INPS

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 (mod. SR41) **entro la fine del mese successivo a quello in cui si colloca il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.**

In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto in commento (ovvero al 14 settembre 2020) 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.

Differimento dei termini per domande di accesso e per l'invio dei dati per il pagamento diretto

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, la cui scadenza era prevista entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 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 si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020, sono differiti al 30 settembre 2020.

2. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO CASSA INTEGRAZIONE (ART. 3)

In via del tutto eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza causata dall'epidemia da COVID-19, ai datori di lavoro privati, esclusi quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale previsti dal decreto in commento (cfr. precedente scheda n.1) 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-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, 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, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'importo dell'esonero spettante sarà riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero potrà essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del sopra citato D.L. n. 18/2020 che siano collocati -anche parzialmente- in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Ai datori di lavoro che intendano beneficiare dell'esonero in commento si applicano le disposizioni ed i divieti in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, previsti dall'articolo 14 del presente decreto (cfr. successiva scheda n.11).

L'eventuale violazione delle summenzionate disposizioni comporterà la revoca dall'esonero contributivo concesso -con efficacia retroattiva- nonché l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale per i periodi previsti dall'art. 1 della norma in commento (cfr. precedente scheda n. 1).

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

3. FONDO NUOVE COMPETENZE (ART. 4)

L'art. 88 del Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020 (cfr. nostra circolare del 22 maggio 2020) ha previsto che, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda possano realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per le mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro venga destinato a percorsi formativi.

Tale previsione, inizialmente limitata all'anno 2020, è adesso estesa al biennio 2020-2021.

Gli oneri relativi a dette ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, saranno a carico dell'apposito "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nei limiti di:

- 430 milioni di euro per l'anno 2020;
- 530 milioni di euro per l'anno 2021.

4. PROROGA DEI TRATTAMENTI DI NASPI E DIS-COLL (ART. 5)

Le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 (ovvero NASPI e DIS-COLL), il cui periodo di fruizione sia terminato 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, a condizione che il percettore non sia beneficiario delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, ovvero:

- indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 27);
- indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago (art. 28);
- indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali (art. 29);
- indennità lavoratori del settore agricolo (art. 30);
- indennità lavoratori dello spettacolo (art. 38);
- reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19 (art. 44).

La suddetta proroga è estesa anche ai soggetti che hanno beneficiato della precedente analoga proroga - delle medesime prestazioni- prevista dall'articolo 92 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, per effetto della quale il periodo di fruizione sia terminato tra il 1° maggio ed il 30 giugno 2020.

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

5. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6)

Sempre al fine di fronteggiare l'emergenza causata dall'epidemia da COVID-19, ai datori di lavoro (con esclusione di quelli del settore agricolo), che assumono successivamente al 15 agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2020, lavoratori subordinati a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico) è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dalla data di assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo 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 sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero in commento è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato che avvenga successivamente al 15 agosto 2020 (ed entro il 31 dicembre 2020) ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

6. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI (ART. 7)

Sempre al fine di fronteggiare l'emergenza causata dall'epidemia da COVID-19, ai datori di lavoro dei settori del turismo e degli stabilimenti termali che assumono successivamente al 15 agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2020, lavoratori subordinati a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale (limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di 3 mesi dalla data di assunzione) è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In caso di conversione di detti contratti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, l'articolo in commento prevede che si applichi quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto (cfr. precedente scheda n. 5).

Posto che l'art. 6 prevede -in caso di trasformazione a tempo indeterminato- l'esonero contributivo per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dalla data di trasformazione (solo per le trasformazioni avvenute tra il 16 agosto ed il 31 dicembre 2020), occorrerà che l'INPS fornisca precisazioni in merito all'eventuale cumulabilità tra l'esonero per l'assunzione con contratto a termine o stagionale (durata massima 3 mesi) e quello per la successiva trasformazione a tempo indeterminato (durata massima 6 mesi).

7. PROROGA O RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE (ART. 8)

L'articolo 8 della disposizione in commento riscrive l'articolo 93 del D.L. n. 34/2020, prevedendo che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ed in deroga all'articolo 21 del D.Lgs. n. 81/2015 per il periodo **fino al 31 dicembre 2020**, 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 ragioni giustificatrici di cui all'articolo 19, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi.

Rammentiamo per comodità, che le ragioni giustificatrici previste dal citato art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 che legittimano una durata superiore ai 12 mesi dei rapporti di lavoro a termine sono le seguenti:

- a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) Esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;
- c) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

A titolo di esempio, si ritiene pertanto che un contratto a termine stipulato in data 1° gennaio 2020, avente scadenza originaria al 30 novembre 2020 (ossia con una durata iniziale pari a 11 mesi) possa essere prorogato -in ragione della norma in commento ed in assenza delle suindicate ragioni giustificatrici- fino al 29 novembre 2021, ovvero per ulteriori 12 mesi, e per una durata massima che nel caso in esempio sarà pari a 23 mesi.

8. NUOVE INDENNITA' PER I LAVORATORI DIPENDENTI, AUTONOMI, STAGIONALI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI, E DELLO SPETTACOLO (ART. 9);

Lavoratori del settore turismo e stabilimenti termali

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**, che alla data del 15 agosto 2020 non siano titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 (mille) euro.

La medesima indennità è riconosciuta altresì 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° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020**. Anche tali lavoratori, alla data del 15 agosto 2020 non devono risultare titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI.

Ai lavoratori **dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali**, è riconosciuta una indennità onnicomprensiva pari a 1.000 (mille) euro qualora si trovino in possesso cumulativamente di tutti i requisiti di seguito elencati

- ✓ 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;
- ✓ titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- ✓ assenza di titolarità, alla data del 15 agosto 2020, di pensione e/o di rapporto di lavoro dipendente.

Altri lavoratori dipendenti e autonomi

E' inoltre riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 (mille) euro alle seguenti tipologie di **lavoratori dipendenti e autonomi** che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività:

- 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 (artt. da 13 a 18 del D.Lgs. n. 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 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto. Gli stessi, per tali contratti, devono

risultare iscritti -alla data del 17 marzo 2020- alla Gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della Legge n. 335/1995, con accredito nello stesso arco temporale di almeno 1 contributo mensile;

d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 (cinquemila) e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata (L. 335/1995) alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

I soggetti di cui alle lettere sub a), b), c) e d), alla data di presentazione della domanda di accesso all'indennità, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente;
- titolari di pensione.

Tutte le sopra descritte indennità **non sono tra loro cumulabili**, e sono cumulabili esclusivamente con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.

Trattamento fiscale delle indennità

Le indennità in commento non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del D.P.R. 917/1986 (TUIR), ovvero non concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali.

9. PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 14).

Ai datori di lavoro che **non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (inclusa la proroga per le ulteriori 9+9 settimane, cfr. scheda 1 della presente circolare) **ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** di cui alla scheda 2 della presente circolare, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 (ovvero le procedure di licenziamento collettivo), della Legge n. 223/1991 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'ambito di un contratto di 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 medesimo.

Alle suindicate condizioni, resta altresì preclusa ai datori di lavoro, **indipendentemente dal numero dei dipendenti**, la facoltà di recedere dal contratto per **giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 604/1966 (ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) e restano altresì sospese le relative procedure in corso previste dall'art. 7 della medesima Legge.

Le preclusioni e le sospensioni di cui ai precedenti paragrafi 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, nei casi 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 ai sensi dell'articolo 2112 c.c., 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 diritto alla NASPI.

Sono altresì esclusi dal divieto in questione 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.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel corso dell'anno 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (art. 3, Legge n. 604/1966) può, in deroga a quanto previsto dall'articolo 18, comma 10, della Legge n. 300/1970, revocare in ogni tempo il recesso purchè contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione (CIGO, FIS o CIGD) di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/2020 (ovvero con causale "Covid-19") 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 nè sanzioni per il datore di lavoro.

10. ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI DELLE EX-ZONE ROSSE (ART. 19).

I datori di lavoro operanti nelle Regioni **Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia** 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 del 15 agosto 2020**, possono presentare domanda dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22 quinquies (CIGO, FIS e CIGD) del D.L. n. 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 ad un massimo di 4 settimane complessive.

Le domande di accesso a tali trattamenti devono essere trasmesse esclusivamente all'INPS, a pena di decadenza, **entro il 15 ottobre 2020**. Alle stesse domande dovrà essere allegata l'autocertificazione del datore di lavoro indicante l'autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni in commento 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 (mod. SR41) **entro il 15 novembre 2020**.

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

11. ULTERIORE RATEIZZAZIONE DEI VERSAMENTI SOSPESI (ART. 97).

I versamenti già sospesi -fino al 16 settembre p.v.- per effetto degli artt. 126 e 127 del decreto Rilancio, 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 ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020;
- il versamento del restante 50% delle somme dovute può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

Rammentiamo che trattasi:

→ **per i soggetti** esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato **con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro** nel periodo d'imposta 2019, che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di marzo 2020 rispetto allo stesso mese del 2019 e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese del 2019:

- delle ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e alle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- dell'imposta sul valore aggiunto (IVA);
- dei contributi previdenziali e assistenziali (INPS);
- dei premi per l'assicurazione obbligatoria (INAIL).

→ **per i soggetti** esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato **con ricavi o compensi superiori a 50 milioni di euro** nel periodo di imposta 2019, che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 50% nel mese di marzo 2020 rispetto allo stesso mese del 2019 e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese del 2019:

- delle ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e alle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- dell'imposta sul valore aggiunto (IVA);
- dei contributi previdenziali e assistenziali (INPS);
- dei premi per l'assicurazione obbligatoria (INAIL).

Non sarà rimborsato quanto già eventualmente versato.

12. RADDOPPIO LIMITE ESENZIONE WELFARE AZIENDALE ANNO 2020 (ART. 112).

L'art. 112 del decreto in titolo prevede infine il raddoppio -da 258,23 a 516,46 euro- dell'importo di beni ceduti e servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti come benefits aziendali considerati non imponibili ai fini IRPEF in base a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Tuir.

La validità di tale agevolazione è limitata al 2020 e, come sopra indicato, prevede l'innalzamento a 516,46 euro dei beni ceduti e dei servizi prestati, incluso quindi il welfare aziendale riconoscibile anche ad personam, sia in forma liberale che contrattualizzata.

Rammentiamo che la determinazione del reddito di lavoro dipendente si fonda sul principio di cassa "allargato" al 12 gennaio dell'anno successivo, per cui il valore dei beni e dei servizi deve essere conteggiato nel momento in cui viene consegnato al dipendente. Per avere diritto all'agevolazione in commento, tale erogazione dovrà quindi verificarsi entro il 12 gennaio 2021.

Fermo restando che per taluni aspetti operativi relativi alle disposizioni ivi illustrate si dovranno necessariamente attendere le precisazioni e le istruzioni degli enti direttamente interessati (INPS e Ministero del Lavoro in particolare), restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)