



Ai gentili Clienti

LLSS

NOTA INFORMATIVA 55/2020

OGGETTO: DECRETO LEGGE 14 AGOSTO 2020, N. 104: LE NOVITÀ PER IL LAVORO

Gentile Cliente,

desideriamo informarla sulle novità introdotte per i rapporti di lavoro dal cd. Decreto “agosto”¹ entrato in vigore il giorno 15. Di seguito una sintesi riguardanti i seguenti temi.

- I. NUOVA CASSA INTEGRAZIONE DAL 13/7/2020**
- II. NUOVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**
- III. DECONTRIBUZIONE SUD (ART. 27)**
- IV. NASPI E DIS-COLL**
- V. GESTIONE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E APPRENDISTATO**
- VI. NUOVA INDENNITÀ PER STAGIONALI DEL TURISMO, TERME E SPETTACOLO (ART. 9)**
- VII. LAVORATORI SPORTIVI (ART. 12)**
- VIII. PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI (ART. 14)**

NUOVI TRATTAMENTI DI CIGO, ASSEGNO ORDINARIO E CIGD

L’art. 1 prevede il prolungamento del periodo di fruizione delle integrazioni salariali, “combinandole” con un apposito esonero contributivo e con il protrarsi del blocco dei licenziamenti.

Prime 9 settimane - In dettaglio, i datori che nel 2020 sospendono o riducono l’attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono chiedere i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIGD di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies del D.L. 17 marzo 2020, n. 18:

- a) per una durata massima di 9 settimane;
- b) incrementate di ulteriori 9 settimane secondo le modalità previste al co. 2.

Le 18 settimane vanno collocate **tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020** e sono la durata massima che può essere chiesta con causale COVID-19.

¹ Sul S.O. n. 30 alla G.U. 14 agosto 2020, n. 203, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, recante “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia”.

I periodi di integrazione già richiesti e autorizzati in precedenza, ex D.L. n. 18/2020, collocati, anche in parte, in periodi successivi al 12 luglio sono imputati, se autorizzati, alle prime 9 settimane in esame.

Ulteriori 9 settimane - Le altre 9 settimane sono riconosciute solo ai datori cui è stato già interamente autorizzato il primo periodo di 9 settimane. I datori che presentano domanda per periodi di integrazione per le ulteriori 9 settimane, versano un contributo addizionale determinato in base al raffronto tra il fatturato aziendale del I semestre 2020 e quello del I semestre 2019, pari al:

- a) **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività, **per i datori che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%**;
- b) **18%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, **per i datori che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.**
- c) il contributo addizionale **non è dovuto dai datori che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per chi ha avviato l'attività dopo il 1° gennaio 2019.**

Schematizziamo:

Data avvio attività	Riduzione fatturato	Contributo addizionale
Dal 1° gennaio 2019	Qualunque percentuale	Non dovuto
Entro il 31 dicembre 2018	ZERO: fatturato mantenuto al 100%	18%
	Inferiore al 20%	9%
	Pari o superiore al 20%	Non dovuto

Procedura per le ulteriori 9 settimane – Per le ulteriori 9 settimane, il datore deve presentare all'Inps domanda di concessione in cui autocertifica, ex art. 47 DPR 28.12.2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato, ovvero, si ritiene, che l'attività sia iniziata dopo il 1° gennaio 2019. L'Inps autorizza i trattamenti e, in base alla autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore deve versare dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione. In assenza di autocertificazione, verrà applicata l'aliquota del 18% ex co. 2, lettera b). Sono

disposte le verifiche sulla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale in esame: Inps e AdE sono autorizzati a scambiarsi i dati (co. 4).

Termine per la domanda - Le domande di accesso ai trattamenti in esame (le prime 9 settimane e le ulteriori 9) vanno inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività. In fase di prima applicazione, tale termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto, ossia entro mercoledì 30 settembre (co. 5).

Pagamento diretto Inps - In caso di pagamento diretto dell'Inps, il datore deve inviare tutti i dati necessari per il pagamento o il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione o, se posteriore, entro 30 giorni dal provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo (in tal caso, al massimo, **entro il 14 settembre**).

Decorsi tali termini, la prestazione e gli oneri connessi sono a carico del datore inadempiente (co. 6).

Assegno ordinario - I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi erogano l'assegno ordinario ex co. 1 con le medesime modalità.

Differimento di termini - I termini decadenziali di invio delle domande per i trattamenti legati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati per il pagamento o saldo, inclusi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio, sono differiti al 31 agosto 2020 (co. 9). I termini di invio delle domande di trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo che, di norma, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020 (co. 10).

Risorse stanziare - I trattamenti di cui ai co. 1 (prime 9 settimane), 2 (ulteriori 9 settimane) e 8 (CISOA) sono concessi nel limite massimo di spesa di 8.220,3 milioni di euro, ripartito in: 5.174 milioni per i trattamenti di CIGO e assegno ordinario ex co. 1 e 2; 2.889,6 milioni per i trattamenti di CIGD ex co. 1 e 2; 156,7 milioni per i trattamenti ex co. 8.

L'Inps monitora il limite di spesa: se esso è stato raggiunto, non considera altre domande (co. 11). Fermo quanto previsto ex art. 265, co. 9, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (legge n. 77/2020), in relazione alle risorse ex

artt. 68-71 D.L. n. 34/2020, a valere sulle medesime risorse possono essere riconosciuti i periodi corrispondenti alle prime 9 settimane ex co. 1 di questo articolo (co. 12).

NUOVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Premessa - Tra le norme del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 vi sono quelle ex artt. 3, 6, 7 e 27 che hanno introdotto nuove misure di esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

1. AZIENDE CHE NON CHIEDONO CASSA INTEGRAZIONE (ART. 3)

Misura e durata - Per l'emergenza COVID-19, ai datori privati, escluso il settore agricolo, che non chiedono trattamenti di Cassa Integrazione (ex art. 1 D.L. n. 104 ovvero i nuovi trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIGD) **e che hanno già fruito, in maggio e giugno**, dei trattamenti di integrazione salariale ex artt. da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/2020, ferma l'aliquota delle prestazioni di pensione, spetta l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, **per un massimo di 4 mesi**, fruibili entro il 31 dicembre nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito in maggio e giugno, esclusi premi e contributi INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero spetta anche ai datori che hanno chiesto periodi di integrazione salariale ex D.L.n. 18/2020, collocati, anche in parte, in periodi successivi al 12 luglio 2020 (co. 1).

Divieto di licenziamento - Al datore che beneficia dell'esonero ex co. 1 si applicano i divieti ex art. 14, ossia il divieto di licenziamento collettivo e per GMO. La violazione del divieto di licenziamento ex co. 2 comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso ex co. 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilità di chiedere l'integrazione salariale ex art. 1 (co. 2 e 3).

Cumulabilità - L'esonero in esame è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da norme vigenti, nei limiti dei contributi previdenziali dovuti (co. 4).

Condizioni - 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.

L'efficacia delle disposizioni in esame è subordinata, ex art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento della UE, all'autorizzazione della Commissione europea (co. 5).

2. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6)

Misura e durata - Fino al 31 dicembre 2020 ai datori di lavoro, escluso agricoltori, che assumono dal 15 agosto 2020 dipendenti a tempo indeterminato (escluso apprendistato e lavoro domestico) è riconosciuto, nel limite di spesa previsto e ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, **per un massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione**, esclusi premi e contributi Inail, **nel limite massimo di importo di 8.060 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile (co. 1).

Stabilizzazione - L'esonero ex co. 1 è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto subordinato a termine in contratto a tempo indeterminato dal 15 agosto in poi ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalle norme vigenti, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta (co. 3).

Lavoratori esclusi - Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione nella medesima impresa (co. 2).

Limite di spesa - Il beneficio contributivo ex co. 1 (nuove assunzioni a tempo indeterminato) e 3 (trasformazioni a tempo indeterminato) è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per il 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per il 2021.

Monitoraggio - L'ente previdenziale monitora il rispetto di tale limite di spesa e ne comunica i risultati al Ministero del lavoro e al MEF: se emergono scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori (co. 4).

3. ASSUNZIONI A TERMINE: TURISMO E STABILIMENTI TERMALI (ART. 7)

Misura e durata - L'esonero ex art. 6 è riconosciuto con le stesse modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di 3 mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e stabilimenti termali. In pratica, ai datori che assumono dal 15 agosto al 31 dicembre 2020 – esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico - è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un massimo di 3 mesi dall'assunzione, esclusi i premi e contributi Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (co. 1).

Stabilizzazione - In caso di conversione di tali contratti a tempo indeterminato si applica l'art. 6, co. 3, e quindi l'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione, sempre esclusi i premi e contributi Inail, nel limite massimo di un importo di esonero di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (co. 1).

Condizioni - 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. L'efficacia delle nuove disposizioni è subordinata, ex art. 108 paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento della UE, all'autorizzazione della Commissione europea nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021 (co. 2).

4. DECONTRIBUZIONE SUD (ART. 27)

Finalità – La nuova norma intende contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali.

Misura - Ai datori privati, esclusi agricoli e lavoro domestico, per i rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un:

a) prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75 e il 90%;

e

b) tasso di occupazione inferiore alla media nazionale

spetta un esonero pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti, esclusi premi e contributi Inail. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (co. 1).

Durata e condizioni - 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 (co. 1).

Nuove misure di decontribuzione - Per favorire la riduzione dei divari territoriali, con DPCM, entro il 30 novembre 2020, sono individuati modalità e indicatori di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo utili per definire 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 (co 2).

Registro degli aiuti di Stato - Ai fini degli adempimenti previsti dal registro nazionale sugli aiuti di Stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro, e l'amministrazione concedente è l'Inps, che provvede al monitoraggio in coerenza con quanto previsto dal Quadro temporaneo degli aiuti di Stato (co. 3).

AZIENDE CHE NON CHIEDONO CASSA INTEGRAZIONE (ART.3)					
Condizioni	Esclusi	Bonus	Scadenza	Cumulo	UE/INPS
CIG già fruita a maggio e giugno 2020	Datori agricoli	Esonero fino a 4 mesi: max il doppio delle ore CIG fruita in maggio e giugno 2020, applicato sui mesi	Fruizione Entro il 31 dicembre 2020	OK con altri esoneri o riduzioni di aliquote, entro i contributi dovuti	UE deve dare OK
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART.6)					
Condizioni	Esclusi	Bonus	Scadenza	Cumulo	UE/INPS
Assunzioni e trasformazioni da CTD a tempo indeterminato	Agricoli, apprendisti e domestici. Ex dip. a Tempo Indeterminato nei 6 mesi prima	Esonero totale per 6 mesi, massimo 8.060 annui, riparametrato a mesi	Assunzione entro il 31 dicembre 2020	OK con altri esoneri o riduzioni di aliquote, entro i contributi previdenziali dovuti	Inps monitora
ASSUNZIONI A TERMINE TURISMO TERME (ART.3)					
Condizioni	Esclusi	Bonus	Scadenza	Cumulo	UE/INPS
Assunzioni a termine e contratti stagionali	Ex dipendenti a TI nei 6 mesi prima	Esonero totale fino a 3 mesi, max 8.060 annui, riparametrati sui mesi	Assunzione entro il 31 dicembre 2020	OK con altri esoneri o riduzioni di aliquote, entro i contributi dovuti	UE deve dare OK
Conversione a TI	Ex dipendenti a TI nei 6 mesi prima	Esonero totale 6 mesi, massimo 8.060 annui, parametrati su mesi	Conversione entro il 31 dicembre 2020	OK con altri esoneri o riduzioni di aliquote, entro i contributi dovuti	UE deve dare OK

DECONTRIBUZIONE SUD (ART.27)					
Condizioni	Esclusi	Bonus	Scadenza	Cumulo	UE/INPS
Sede lavoro in regioni con requisiti di prodotto lordo e tasso occupazione	Datori agricoli e lavoro domestico	Riduzione contributi del 30% dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020	Col 31 dicembre il beneficio cessa	La norma non precisa nulla	UE deve dare OK

NASPI E DIS-COLL

Proroga - L'art. 5, co. 1, dispone che le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del D.Lgs. 4 marzo 2015 n. 22, il cui periodo di fruizione termini nel periodo tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza, alle medesime condizioni di cui all'articolo 92 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 (legge n. 77/2020). La suddetta proroga è estesa anche ai soggetti beneficiari delle medesime prestazioni di cui al citato articolo 92 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Premessa - Ancora importanti novità, per i contratti a termine, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, il cui art. 8 modifica significativamente l'art. 93 del precedente D.L. 19 maggio 2020 n. 34 (legge 17 luglio 2020, n. 77), come di seguito indicato:

a) il co. 1 è così sostituito: «1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;

b) il co. 1-bis è abrogato.

ARTICOLO 93 DEL DL 19 MAGGIO 2020 N. 34 (SINTESI)		
Testo originario	Testo dopo Conversione	Testo dopo DL 104/2020
1. In deroga all'art. 21 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i	1. In deroga all'art. 21 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti	1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'art. 21 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la

<p>contratti a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.</p>	<p>a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, co. 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. 1-bis. Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti ex artt. 43 e 45 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti a termine, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p>	<p>durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per 1 sola volta i contratti a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.</p> <p>1-bis. (abrogato)</p>
---	--	---

NUOVA INDENNITÀ PER STAGIONALI DEL TURISMO, TERME E SPETTACOLO (ART. 9)

Dipendenti stagionali turismo e stabilimenti termali - Ai dipendenti stagionali del turismo e stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, di rapporto dipendente o NASPI al 15 agosto 2020, è riconosciuta un'indennità di 1.000 euro. La stessa è riconosciuta ai somministrati, impiegati in imprese utilizzatrici del settore turismo e stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto dipendente, né di NASPI, alla data del 15 agosto 2020 (co. 1).

Altri beneficiari - Spetta un'indennità di 1.000 euro ai dipendenti e autonomi che per emergenza COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso l'attività o il rapporto, come segue:

- dipendenti stagionali di settori diversi da turismo e stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate in tale periodo;
- lavoratori intermittenti, ex artt. 13-18 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che hanno svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;
- autonomi, senza IVA, non iscritti ad altre forme obbligatorie, che tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 hanno avuto contratti autonomi occasionali ex art. 2222 cod. civ. e che non hanno un contratto in essere al 15 agosto 2020. Essi, per tali contratti, devono essere già iscritti al 17 marzo 2020 alla GS con accredito nel periodo di almeno 1 contributo mensile;

- d) incaricati alle vendite a domicilio ex art. 19 D.Lgs. n. 114/1998, con reddito annuo 2019 da tali attività superiore a euro 5.000 e titolari di P. IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata al 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie (co. 2).

Tali soggetti, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni: titolari di altro contratto subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente ex artt. 13-18 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81; titolari di pensione (co. 3).

Iscritti FPLS – Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti ex art. 38 D.L. 17 marzo 2020 n. 18, è erogata una indennità onnicomprensiva di 1.000 euro; l'indennità spetta anche ai lavoratori iscritti al FPLS con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore a 35.000 euro (co. 4).

Dipendenti a termine: turismo e terme - Ai dipendenti a termine di turismo e stabilimenti termali con tutti questi requisiti spetta un'indennità onnicomprensiva di 1.000 euro:

- a) titolarità tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di 1 o più contratti a termine nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- b) titolarità nel 2018 di 1 o più contratti 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 agosto 2020, di pensione e di rapporto dipendente (co. 5).

Cumulabilità - Le indennità ex co. 1, 2, 4 e 5 non sono cumulabili tra loro né con l'indennità ex art. 44 D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (legge n. 27/2020). Esse sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità ex legge 12 giugno 1984, n. 222 (co. 6).

Irpef e Inps - Le indennità di cui sopra non concorrono a formare il reddito ex DPR 22 dicembre 1986, n. 917 e sono erogate dall'Inps, a domanda, nel limite di spesa complessivo di 680 milioni di euro. L'Inps monitora il limite di spesa e lo comunica a Ministero del lavoro e MEF: se emergono scostamenti, non sono adottati altri provvedimenti concessori (co. 7).

Decadenza - Dopo 15 giorni dal 15 agosto 2020 si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità ex artt. 78, 84, 85 e 98 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (co. 8).

LAVORATORI SPORTIVI (ART. 12)

Indennità - Per giugno 2020, è erogata da Sport e Salute SpA, nel limite di 90 milioni di euro per il 2020, un'indennità di 600 euro ai lavoratori con rapporti di collaborazione presso CONI, CIP, federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, riconosciuti da CONI e CIP, società e associazioni sportive dilettantistiche, ex art. 67, co. 1, lettera m), DPR 22 dicembre 1986, n. 917, già attivi al 23 febbraio 2020, che, per l'emergenza COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso l'attività. Tale somma non forma reddito ex DPR 22 dicembre 1986, n. 917, non spetta ai percettori di altro reddito da lavoro e del RDC ex D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, del REM e di prestazioni ex artt. 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, come prorogate e integrate ex D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (co. 1).

Domanda - Le domande degli interessati, con l'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, del RDC e delle prestazioni indicate al co. 1, sono presentate a Sport e Salute SpA che le istruisce in ordine cronologico di presentazione.

Ai soggetti già beneficiari per i mesi di marzo, aprile e maggio dell'indennità ex art. 96 D.L. 17 marzo 2020, n. 18, ed ex art. 98 D.L. 19 maggio 2020, n. 34, l'indennità di 600 euro è pagata, senza altra domanda, anche per giugno 2020 (co. 3).

Attuazione - Con decreto del MEF entro 7 giorni sono individuate le modalità di attuazione dei co. 1-3, di presentazione delle domande, i documenti richiesti e le cause di esclusione. Sono, inoltre, definiti i criteri di gestione delle risorse ex co. 2, incluse spese di funzionamento, forme di monitoraggio della spesa e del controllo, nonché modalità di distribuzione delle eventuali risorse residue a integrazione dell'indennità erogata per giugno 2020 (co. 4).

PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI (ART. 14)

Premessa - Facendo seguito alle misure già previste ex art. 46 D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (cd. decreto "Cura Italia", convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a quelle ex art. 80 D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (cd. Decreto "Rilancio"), convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, anche il D.L. 14 agosto 2020, n. 104, all'art. 14 contiene norme di "proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo".

Licenziamento collettivo - Ebbene, ai datori che non abbiano integralmente fruito:

a) dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ex art. 1, ossia i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIGD, 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 luglio e il 31 dicembre 2020); ovvero

b) dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ex art. 3 del presente decreto;

resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ex artt. 4, 5 e 24 legge 23 luglio 1991, n. 223 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'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 (co. 1).

In pratica, il blocco della possibilità del datore di recedere dal rapporto con un licenziamento collettivo ha una data di scadenza "mobile", dipendendo – oltre che dall'eventuale richiesta dell'esonero – anche dalla data in cui terminano le ulteriori 18 settimane ora previste.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Alle condizioni ex co. 1 (datori che non hanno integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale per l'emergenza COVID-19 ex art. 1 o dell'esonero contributivo ex art. 3 del), è altresì preclusa, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere per GMO ex art. 3 legge n. 604/1966, e restano altresì sospese le procedure in ITL) in corso ex art. 7 della stessa legge. In pratica, il blocco della possibilità del datore di recedere dal rapporto con un licenziamento individuale per GMO ha una data di scadenza "mobile", dipendendo – oltre che dall'eventuale richiesta dell'esonero – anche dalla data in cui terminano le ulteriori 18 settimane ora previste.

Eccezioni al divieto di licenziamento - L'art. 14, co. 3, D.L. n. 104/2020, dispone che le preclusioni e le sospensioni del potere del datore di recedere ex co. 1 (licenziamento collettivo) e 2 (licenziamento per giustificato motivo oggettivo) non valgono nei seguenti casi:

- a) licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, ove 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 suo ramo ex art. 2112 cod. civ.;
- b) accordo collettivo aziendale, stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto, limitatamente ai lavoratori che aderiscono a tale accordo, con la

precisazione che a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento ex art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, ossia la NASpl;

- c) licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non è previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, o ne è decisa la cessazione: se l'esercizio provvisorio vale per uno specifico ramo d'azienda, sono esclusi dal divieto i recessi riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Revoca del licenziamento per GMO - Come previsto ex art. 46, co. 1-*bis*, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (aggiunto ex art. 80 D.L. 19 maggio 2020, n. 34, modificato dalla legge n. 77/2020), peraltro con alcune varianti (cfr. la tabella), anche l'art. 14, co. 4, del D.L. n. 104, consente di revocare il licenziamento per GMO, ponendo in cassa integrazione il dipendente interessato. In dettaglio, la norma prevede che il datore che, a prescindere dal numero di dipendenti, nel 2020 (e quindi, parrebbe, anche per licenziamenti intimati prima della pandemia da Covid-19), ha licenziato per GMO, può, in deroga all'art. 18, co. 10, legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente richieda il trattamento di cassa integrazione salariale, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento.

In tal caso, il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore (che quindi non dovrà versare le indennità previste per le diverse ipotesi di licenziamento illegittimo e non sarà tenuto a un'eventuale reintegrazione che potrebbe essere decisa dal giudice). Infine, come già in precedenza (peraltro senza rilevanti conseguenze, nel senso che la revoca è ugualmente possibile), non è citata la revoca del recesso nel contratto a tutele crescenti, disciplinata dall'art. 5 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Restiamo a disposizione per ogni necessario approfondimento.

A cura di Marco Tomassetti per T. & P. Consulting S.r.l.

NOTA BENE - La presente circolare ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale e non costituisce un parere professionale né può considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica. Le informazioni contenute nella presente circolare vengono fornite quindi con l'intendimento che non possano essere interpretate come prestazioni di consulenza legale, contabile, fiscale o di altra natura professionale. Il contenuto ha finalità esclusivamente divulgativa generale e non può sostituire incontri con consulenti fiscali, legali o professionali di altra natura. Prima di adottare scelte o provvedimenti è necessario consultare consulenti professionali qualificati. La T&P Consulting srl, lo Studio Tomassetti & Partners nonché i relativi titolari e partners, professionisti e dipendenti, declinano qualsivoglia responsabilità nei confronti di chiunque per decisioni o provvedimenti adottati facendo affidamento sulle informazioni contenute nella presente circolare. Le informazioni contenute nella presente circolare sono di proprietà di Tomassetti & Partners Consulting Srl e possono essere usate esclusivamente a fini personali e interni; è vietato copiarle, inoltrarle o fornirle comunque a terzi. Lo Studio, pur garantendo la massima cura e attenzione nella selezione e stesura dei contenuti della presente circolare, non risponde dei danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute, ovvero causati da involontari refusi, ritardi o errori di stampa.