

Forlì, 24 agosto 2020.

**Decreto Legge n. 104/2020 (cd. Decreto Agosto)
Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia**

SOMMARIO

1. Artt. 1, 2 e art. 19 – Integrazioni salariali “COVID-19”	2
2. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti integrazione salariale Covid-19 dell’art. 1 del Decreto Agosto (art. 3)	4
3. Art. 4 - Modifiche all’art. 88 DL rilancio: “Fondo nuove competenze”	6
4. La proroga di due mesi di Naspi e Discoll (art. 5)	7
5. Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato fino al 31.12.2020 (art. 6)	7
6. Esonero dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali fino al 31.12.2020 (art. 7)	8
7. Art. 8 - Modifiche all’art. 93 DL 34/2020: proroghe e rinnovi di contratti a termine.....	9
8. Art. 9 Indennità riservate a stagionali e autonomi	10
9. Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per GMO (art. 14).....	11
10. Adeguamento pensione di invalidità (art. 15)	13
11. Fondo formazione personale delle casalinghe (art. 22).....	14
12. Modifiche indennità a carico di Inps in materia di sorveglianza attiva in quarantena (art. 26)	14
13. Art. 27 – Agevolazioni contributive – Regioni del Sud Italia + Umbria.....	15
14. Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi (art. 97).....	16
15. Art. 99 – Proroga termini della sospensione dei pignoramenti e della riscossione coattiva	18
16. Art. 112 - Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020.....	18

Il decreto Agosto (Dl 14 agosto 2020, in Gazzetta ufficiale dal 15 agosto e vigente dalla medesima data), ha provveduto a rifinanziare tutte le misure di integrazione salariale Covid-19, le indennità per liberi professionisti, parasubordinati, sportivi, stagionali e intermittenti, mettendo in campo anche esoneri contributivi, con particolare attenzione alle regioni meridionali. È stato oggetto di proroga, per una platea più circoscritta, anche il divieto di licenziamento e sono state introdotte, fra le altre, misure di incentivazione del welfare aziendale e di semplificazione nel ricorso ai contratti a termine, anche in forma di somministrazione di lavoro.

1. Artt. 1, 2 e art. 19 – Integrazioni salariali “COVID-19”

Il Governo, con il cd “decreto agosto”, torna a finanziare le integrazioni salariali con causale “covid-19”. Sono previsti infatti **due blocchi di nove settimane ciascuno**, da collocare tra il 13 luglio e il 31 dicembre.

Primo blocco di 9 settimane

Data la sovrapposizione dei periodi su cui possono insistere le settimane dei decreti Cura Italia-Rilancio e quelle del decreto Agosto, **l’eventuale porzione di settimane autorizzate in forza dei primi (Cura Italia-Rilancio) che cada dopo il 12 luglio è imputata al primo blocco di 9 settimane del DL Agosto.**

NUMERO SETTIMANE	PERIODI DI FRUIBILITÀ
9+5	23 febbraio - 31 agosto
4	1° giugno* – 31 OTTOBRE
9 + 9	13 luglio-31 dicembre

*1° giorno della 15 settimana a partire dal 23 febbraio

AMBITO TEMPORALE TEORICO DELLE MISURE



Secondo blocco di 9 settimane

L’accesso a tale blocco è subordinato all’avenuta **autorizzazione** relativa all’intero primo blocco, con decorrenza dalla fine del periodo autorizzato. È previsto il versamento di un contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione «globale» **non percepita per le ore di lavoro non effettuate**, in funzione dell’andamento del fatturato del primo semestre 2020 rispetto al primo semestre 2019, come segue.

Fatturato primo sem. 2020 su primo sem., 2019	Contributo addizionale
- Aziende con inizio attività post 1° gennaio 2019 - Aziende con calo di fatturato pari o superiore al 20%	Non dovuto
Aziende con calo di fatturato inferiore al 20%	9% della retribuzione “persa”
Aziende senza calo di fatturato	18 % della retribuzione “persa”

Il calo del fatturato dovrà essere oggetto di autocertificazione (*ex art. 47, DPR 445/2000*) in sede di presentazione delle domande, e sarà oggetto di controllo “incrociato” attraverso scambio di dati tra agenzia delle entrate e INPS.

Riecheggiando le disposizioni già contenute nel decreto Cura Italia attualmente vigente, il comma 6 dell’art. 1 stabilisce che i Fondi di cui all’art. 27 DLgs n. 148/2015 (FSBA e Forma.Temp), garantiscono l’assegno ordinario con le medesime modalità di cui al presente articolo. La disposizione appare ridondante, dal momento che la norma richiama comunque (comma 1), gli artt. da 19 a 22-*quiquies* dello stesso DL 18/2020, e sembra soltanto introduttiva del nuovo stanziamento di fondi a carico dello Stato.

Attribuite inoltre ulteriori 50 giornate di trattamento CISOA per i dipendenti agricoli a tempo indeterminato, in deroga alle disposizioni vigenti, a far data dal 13 luglio 2020. Scadenze come per altri trattamenti, e stesso meccanismo per le giornate già richieste che si collochino dopo il 12 luglio, le quali andranno così a diminuire le 50 giornate successive.

Fino alla data di entrata in vigore del decreto, sono salvi i termini decadenziali previsti in deroga alle disposizioni di legge (ossia anche oltre i termini ivi stabiliti) da parte della prassi Inps in accordo con il Ministero, a causa della necessità di adeguamento delle procedure di richiesta.

Inoltre, i termini di invio che si collochino entro il 31 agosto in applicazione delle norme vigenti, sono differiti al 30 settembre 2020 (comma 9).

SCADENZE 1 – Presentazione domande

La presentazione delle domande deve avvenire entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, a pena di decadenza. In fase di prima applicazione, la scadenza è fissata alla fine del mese successivo all’entrata in vigore del decreto legge.

SCADENZE 2 – Presentazione Mod. SR41

I modelli per il pagamento diretto delle prestazioni devono essere inviati entro la fine del mese successivo a quello di riferimento, o entro i trenta giorni successivi al provvedimento di autorizzazione, se successivo. In fase di prima applicazione, il termine è fissato al 30mo giorno successivo all’entrata in vigore del decreto, qualora tale termine sia successivo a quello ordinariamente definito.

Esempio

Domanda per il periodo 13 luglio-31 luglio

Scadenza domanda, ordinariamente: 31 agosto (fine mese successivo all’inizio delle sospensioni)

Entrata in vigore del decreto agosto: 15 agosto

Scadenza domanda: 30 settembre (fine del mese successivo all'entrata in vigore del decreto)

Scadenza SR41, ordinaria: 31 agosto

Autorizzazione: 20 agosto

Scadenza SR41, 19 settembre (trenta giorni successivi all'autorizzazione)

Resta confermato **l'obbligo di pagamento della prestazione e degli oneri connessi da parte del datore di lavoro che non rispetti le scadenze di invio dei Modd. SR41.**

Con l'art. 19, il Legislatore d'urgenza interviene a coprire alcuni ambiti potenzialmente esclusi dagli ammortizzatori sociali nel periodo tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020: si tratta di lavoratori, dipendenti di aziende operanti in Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia che nei suddetti periodi sono stati impossibilitati a recarsi al lavoro perché residenti in Comuni destinatari di provvedimenti anche temporanei di contenimento dell'epidemia, che abbiano disposto il divieto di allontanamento e l'obbligo di permanenza domiciliare. Per tali aziende e lavoratori è quindi prevista la possibilità di accedere ai trattamenti già previsti nel decreto Cura Italia (artt. 19-22) e successive modificazioni, per un periodo di 4 settimane, comprese appunto tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020. Le relative domande dovranno essere trasmesse esclusivamente all'INPS entro il 15 ottobre 2020, a pena di decadenza, con la causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare". È prevista anche in questo caso la possibilità di accedere al pagamento diretto da parte dell'INPS, nel qual caso i Mod. SR41 dovranno essere trasmessi non oltre il 15 novembre 2020.

Articolo 2 CASSA IN DEROGA SPORTIVI PROFESSIONISTI

Attraverso l'introduzione del comma 1-bis all'art. 22 si riservano 9 settimane di trattamento CIGD agli sportivi professionisti con retribuzioni contrattuali non superiori a 50.000 euro nella stagione 2019-2020 per 9 settimane, 13 nelle regioni gialle.

È previsto lo scambio di dati tra associazioni sportive e INPS per le verifiche relative al requisito retributivo.

2. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti integrazione salariale Covid-19 dell'art. 1 del Decreto Agosto (art. 3)

L'articolo 3 del decreto Agosto prevede un **nuovo esonero contributivo** per tutti i datori di lavoro del settore privato, escluso il settore agricolo, a due condizioni, entrambe necessarie:

- Dovranno avere effettivamente **fruito, fra maggio e giugno** del 2020, di uno dei trattamenti di integrazione salariale previsti con causale "Covid-19"
- **Non dovranno richiedere nemmeno una delle 18 settimane** rese disponibili a partire dal 13 luglio dall'art. 1 del D.l. 104/2020;

L'esonero riguarda le quote contributive a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, per importi calcolati **sul doppio delle ore di integrazione fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, da fruire in quote mensili** per una durata massima di 4 mesi, entro il 31 dicembre 2020.

L'esonero spetta anche ai datori di lavoro beneficiari di periodi di integrazione salariale Covid-19 in periodi collocati temporalmente dopo il 12 luglio 2020, purché non rientranti nella seconda tranche di 18 settimane prevista dall'art. 1 del D.l. 104/2020).

La platea dei datori di lavoro privati non agricoli che possono richiedere l'esonero comprende anche gli enti pubblici economici, gli Istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici, gli enti privatizzati in società di capitali, anche se a capitale interamente pubblico, le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato iscritte nel registro delle persone giuridiche, le aziende speciali costituite anche in consorzio (ex art. 31 e 114, d.lgs. 267/2000), nonché i consorzi industriali e di bonifica, gli enti morali ed ecclesiastici.

La norma non specifica quale potrà essere il primo mese di godimento del bonus, lasciando tuttavia intendere che questo dovrebbe essere accessibile a partire dal mese di luglio 2020 (i trattamenti di integrazione salariale alternativi all'esonero di cui all'art. 1 del D.l. 104/2020 sono richiedibili dal 13 luglio e, inoltre, il calcolo delle ore incentivate si effettua sul bimestre immediatamente anteriore al luglio 2020).

I contributi esonerabili sono quelli previdenziali (e non assistenziali) con aperta esclusione (di cui al c. 1) dei premi e contributi dovuti a INAIL. Sulla base delle specifiche già fornite da Inps per gli esoneri contributivi a oggi in essere, si deduce che non dovrebbero risultare esonerabili anche:

-il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua ex art. 118, L. n. 388/2000;

-il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;

-il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, ex art. 1 cc. 8 e 14, d.lgs. n. 182/1997 e per gli sportivi professionisti, ex art. 1 cc. 3s., D.lgs. n. 166/1997.

L'esonero ex art. 3 del D.l. 104/2020 è, per aperta previsione normativa, cumulabile con altri esoneri contributivi (come quello triennale stabile ex art. 1 L. 205/2017) o riduzioni delle aliquote di finanziamento (come quella prevista per gli apprendisti).

La norma in esame specifica che rimane ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dei lavoratori i cui contributi sono esonerati; pertanto i lavoratori per cui i rispettivi datori di lavoro godranno dell'esonero in esame non patiranno alcuna ripercussione sul piano pensionistico maturando contribuzione IVS piena sull'imponibile previdenziale effettivamente maturato nel periodo oggetto di esonero. L'aliquota contributiva a carico del lavoratore rimane immutata così come la relativa trattenuta operata dal datore di lavoro.

Da un punto di vista operativo, **sarà necessario attendere i chiarimenti forniti con apposita circolare INPS.**

L'esonero in esame si fonda, unitamente alla nuova tranche di 18 settimane di CIG da Covid-19 di cui all'art. 1, sul rispetto obbligatorio del divieto di licenziamento disposto dall'art. 14 del D.l. 104/2020 (vietato l'avvio di procedure di licenziamento collettivo, sospensione delle medesime procedure avviate dopo il 23.2 salvo il caso di personale in appalto poi reimpiegato, nonché i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di misura economica con la sospensione delle procedure in ITL ex art. 7 L. 604/66). **La violazione del divieto di licenziamento ex art. 14 comporterà la revoca dell'esonero contributivo con restituzione di quello nel frattempo fruito e l'impossibilità di richiedere l'integrazione salariale (massimo 18 settimane) di cui all'art. 1 del decreto agosto.**

L'esonero non sarà soggetto né ai cd limiti "*de minimis*", né all'incremento occupazionale netto 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». La Commissione europea, a valle della richiesta di autorizzazione dall'Italia relativa all'esonero, potrà richiederne la disapplicazione ai sensi dell'art. 108 c. 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. In assenza di precise disposizioni normative in senso contrario, si ritiene che il presente esonero sia subordinato al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle 3 condizioni ex art. 1 cc. 1175s. L. 296/2006, vale a dire:

- **regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC);**
- **assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;**
- **rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

3. Art. 4 - Modifiche all'art. 88 DL rilancio: "Fondo nuove competenze"

L'art. 88 del DL rilancio, nel prevedere che gli accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) possano rimodulare gli orari di lavoro al fine di destinarne parte a percorsi formativi in favore dei lavoratori, istituisce un "fondo nuove competenze", affidato all'ANPAL, che dovrà sostenere gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei contributi previdenziali ed assistenziali, riqualificando così i lavoratori allo scopo di andare incontro alle (eventuali) mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa. Il decreto "agosto" interviene su:

- estensione temporale dell'operatività del fondo all'anno 2021 (inizialmente limitata al 2020)
- aumento della dotazione finanziaria del fondo
- finalità dei percorsi formativi: oltre alle esigenze aziendali, il fondo potrà intervenire per ***favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori***

Per essere tuttavia operativo, il Fondo attende ancora il decreto interministeriale inerente criteri e modalità di applicazione e di utilizzo delle risorse del Fondo, che sarebbe dovuto apparire entro il 19 luglio, vale a dire 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto rilancio.

4. La proroga di due mesi di Naspi e Discoll (art. 5)

Il decreto agosto, analogamente a quanto già previsto dal decreto Cura Italia e Rilancio, prevede l'estensione **per 2 mesi** delle due prestazioni di disoccupazione (Naspi e Dis-Coll) introdotte dal D.Lgs. 22/2015.

In particolare, le prestazioni di disoccupazione (Naspi e Dis-Coll) che avevano originaria scadenza fra 1° maggio e 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza, alle medesime condizioni di cui all'articolo 92 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

La proroga è efficace anche per i lavoratori la cui indennità era già stata prorogata per due mesi dall'art. 92 del D.l. Rilancio, la cui iniziale scadenza dell'indennità era fissata fra marzo e aprile del 2020.

Il decreto specifica anche che per godere legittimamente di tale proroga i lavoratori in esame non dovranno risultare beneficiari delle indennità di cui agli articoli 27-30, 38 e 44 del D.l. 18/2020 di quelle ex artt. 84, 85 e 98 del D.l. 34/2020 (600/1000 euro).

L'importo riconosciuto per ciascuna delle due mensilità aggiuntive è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante prima dell'originaria scadenza. In analogia a quanto specificato da Inps con Circolare n. 76/2020, si ritiene che per la proroga di due mesi non sarà necessario presentare alcuna domanda in quanto si procederà d'ufficio all'estensione delle stesse da parte dell'Istituto.

5. Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato fino al 31.12.2020 (art. 6)

Il decreto agosto introduce anche un **esonero contributivo di durata semestrale** per i tutti i datori di lavoro (escluso il settore agricolo) che, fino al 31 dicembre 2020, procedano **all'assunzione di lavoratori subordinati con contratto di lavoro a tempo indeterminato**.

L'incentivo non è applicabile né ai rapporti di apprendistato (di qualsiasi tipo), né al lavoro domestico ed è strutturato in forma di **esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dell'azienda**, fatta esclusione per i premi e contributi dovuti a Inail, per un **periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione**; sono ammesse alla fruizione dell'esonero **anche le trasformazioni dei contratti a termine** in contratto a tempo indeterminato. Pur in assenza di una esplicita previsione della norma in esame, alla luce della sostanziale equiparazione ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, ribadita da Inps con Circolare n.

40/2018, **l'esonero contributivo appare spettante anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, anche nel caso in cui la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi premi e contributi dovuti a Inail (per gli altri contributi probabilmente al di fuori del perimetro agevolato cf. l'analisi fornita dell'esonero ex art. 3 del medesimo decreto), con un limite di importo complessivamente esonerabile pari a 8.060 euro **su base annua, ma non potrà effettivamente superare gli euro 4.030,00, dal momento che la durata dell'esonero è pari a sei mesi**. L'esonero dovrà essere riproporzionato e applicato su **base mensile** (vale a dire, in caso di rapporto a **tempo pieno**, 671 euro mensili, equivalenti a 21,66 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo).

L'esonero è cumulabile con altri incentivi economici o riduzioni delle aliquote contributive, nei limiti (naturalmente) della contribuzione dovuta.

L'esonero **non spetterà per i lavoratori che abbiano avuto un contratto di lavoro a tempo indeterminato nei 6 mesi all'assunzione presso la stessa impresa** che proceda a una assunzione a tempo indeterminato con il lavoratore entro il 31.12.2020. L'Inps dovrà chiarire se il divieto di fruizione dell'incentivo si estenderà anche ai casi di pregressi rapporti a tempo indeterminato, nel semestre precedente, con aziende che presentino una sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento societario con il datore di lavoro incentivato.

Trattandosi di un esonero soggetto a limiti massimi di spesa, l'art. 6 al c. 4 stabilisce che l'INPS vigilerà sul limite di spesa con possibile rigetto dell'agevolazione in caso di esaurimento delle risorse accantonate. Pertanto, con ogni probabilità, l'accesso all'agevolazione sarà subordinato ad un procedimento di richiesta e autorizzazione affidato a Inps, attraverso il portale delle agevolazioni (ex Diresco).

Poiché l'incentivo è diretto a tutti i settori e quindi **non è selettivo**, non è soggetto ai limiti europei in materia di aiuti di Stato (*de minimis* e/o incremento occupazionale), ma saranno comunque sia i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150 del 2015 (assunzioni non obbligatorie per legge, rispetto dei diritti di precedenza, ecc.), sia l'obbligo di rispetto della regolarità contributiva, della contrattazione collettiva e delle norme di tutela sui luoghi di lavoro 3 condizioni ai sensi dell'art. 1 cc. 1175s. L. 296/2006.

6. Esonero dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali fino al 31.12.2020 (art. 7)

Il decreto estende i principi dell'esonero contributivo semestrale di cui all'articolo 6 anche alle **assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**. La platea dei datori di lavoro ammessi al beneficio in esame appare quella caratterizzata dai Codici Statistici Contributivi elencati al punto n. 2 della Circolare Inps n. 80/2020. La norma consente poi di godere anche dell'esonero semestrale di cui all'art. 6 del medesimo decreto agosto nel caso in cui il datore di lavoro converta i contratti

a termine/stagionali già oggetto della presente agevolazione trimestrale in contratti a tempo indeterminato entro il 31 dicembre prossimo.

Dal momento che l'importo del bonus contributivo è mutuato dall'esonero di cui all'articolo 6, si deduce che l'importo agevolabile mensilmente sarà pari a 671,66 euro mensili, per un totale **massimo pari a 2.015 euro nel trimestre agevolato**. In caso di trasformazione a tempo indeterminato (entro il 31.12.2020), l'importo massimo agevolabile rimarrà pari a 4.030 euro. La norma dispone, analogamente a quanto specificato per l'esonero ex art. 3 dello stesso decreto, che non sarà soggetto ai limiti dei principi comunitari del cd. de minimis né dell'incremento occupazionale netto in quanto misura temporanea di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19.

7. Art. 8 - Modifiche all'art. 93 DL 34/2020: proroghe e rinnovi di contratti a termine

In deroga al regime riguardante proroghe e rinnovi dei rapporti a termine contenuto nell'art. 21 DLgs n. 81/2015, il quale dispone, brevemente:

- rinnovi possibili solo in presenza delle causali "diaboliche" dell'art. 19 c. 1
- proroghe "libere" nei soli primi dodici mesi, successivamente sono necessarie le medesime causali
- numero massimo di proroghe pari a 4, pena trasformazione a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga
- necessità del cd "stop and go" in caso di rinnovo (10 o 20 giorni tra un contratto e il successivo, in ragione della durata complessiva dei contratti precedenti - fino a sei mesi o oltre sei mesi),

si potrà procedere a rinnovi o proroghe per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi, anche al di fuori delle citate causali.

In generale, le proroghe e i rinnovi non sono più riservati ai rapporti già in essere alla data del 23 febbraio 2020 e *non devono più essere "giustificati" dalla «necessità di far fronte al riavvio delle attività»*. Poiché però resta ferma la durata massima di 24 mesi, la disposizione dovrebbe applicarsi alle seguenti fattispecie:

Proroghe

- contratti già prorogati per 4 volte, con durata complessiva inferiore a 24 mesi; sarà possibile un'ulteriore proroga per una durata massima di 12 mesi, purché non si superino i 24 mesi complessivi

Esempio 1: contratto prorogato 4 volte con durata complessiva di 8 mesi. Con l'ulteriore proroga, si potranno raggiungere i complessivi 20 mesi (8+12)

Esempio 2: contratto prorogato 4 volte con durata complessiva di 14 mesi. L'ulteriore proroga non potrà superare i 10 mesi, poiché la deroga non riguarda la durata massima complessiva (14+10=24 mesi)

Rinnovi:

- il rinnovo *senza indicazione di causali*, potrà avvenire per *una sola volta*, e per una durata massima di 12 mesi, ma senza superamento dei 24 mesi complessivi; non sarà necessario il rispetto del cd *stop and go* tra un contratto e l'altro.

È inoltre abrogato il comma 1-bis dell'art. 98 che disponeva la proroga *automatica ex lege* dei contratti a termine che avessero subito interruzioni in conseguenza dell'emergenza. In base al principio generale per cui la legge non dispone che per l'avvenire, le proroghe frattanto intervenute per effetto della norma abrogata, manterranno la loro efficacia fino alla scadenza, ma **eventuali nuove sospensioni (ad esempio per accesso alle nuove settimane di integrazione salariale previste dal decreto), non comporteranno ulteriori proroghe.** Si ritiene che, nel caso in cui fosse stata già disposta una proroga *ex lege* ai sensi della normativa oggi soppressa, rimane facoltà al datore di lavoro di utilizzare anche la nuova proroga (o rinnovo) acausale di massimo 12 mesi non essendovi una alternatività prevista espressamente dalla norma. Allo stesso modo, non vi sono preclusioni espresse per tale nuova facoltà anche per quei datori di lavoro che avevano già utilizzato la 'vecchia' proroga/rinnovo fino al 30 agosto scorso, disposto dalla prima versione del D.l. 34/2020, art. 93, dato che solo dal 15 agosto scorso viene offerta una nuova facoltà di proroga e rinnovo acausale per un termine ben più esteso (12 mesi) con stipula fino al 31 dicembre del 2020.

8. Art. 9 Indennità riservate a stagionali e autonomi

L'articolo in questione interviene sulle indennità riservate a particolari categorie di lavoratori, prevedendo un'indennità *una tantum* di 1.000 euro.

Requisiti comuni, richiesti a tutte le categorie sono:

- non essere titolari di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ammesso solo il lavoro intermittente)
- non essere titolari di pensione, ad eccezione delle pensioni di invalidità civile.

Altri requisiti sono richiesti a seconda della categoria di appartenenza:

- cessazione involontaria del rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, senza percezione di NASpI alla data di entrata in vigore del decreto (15 agosto 2020): **dipendenti stagionali del settore turismo e stabilimenti termali, anche in somministrazione**
- cessazione involontaria del rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, con almeno trenta giornate lavorative nel medesimo periodo: **dipendenti di settori diversi dal turismo e stabilimenti termali**
- lavoratori con almeno trenta giornate lavorative tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020: **intermittenti**
- lavoratori autonomi che non abbiano contratti in essere alla data del 15 agosto 2020, privi di partita IVA, già iscritti alla Gestione Separata alla data del 17 marzo 2020 e *non* ad altre forme di previdenza obbligatoria, con accredito di almeno un contributo mensile per **rapporti di lavoro autonomo occasionale** (art. 2222 c.c.) nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020
- titolari di partita IVA con reddito annuo per il 2019 superiore a 5.000 euro, iscritti alla Gestione Separata e *non* ad altre forme previdenziali obbligatorie alla data del 17 marzo 2020: **incaricati alle vendite a domicilio**
- lavoratori con almeno trenta contributi giornalieri versati nel 2019, con redditi non superiori a 50.000 euro, non titolari di pensione né di lavoro dipendente, ossia in possesso dei requisiti già richiesti dall'art. 38 del DL 18/2020 per la precedente indennità di 600 euro per il mese di marzo 2020, cui si aggiungono i titolari di almeno 7 contributi

giornalieri nel 2019 ma con un reddito non superiore a 35000 euro: **iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo**

- o lavoratori **dei settori del turismo e degli stabilimenti termali che**, cumulativamente siano titolari di uno o più rapporti a termine nei medesimi settori *di durata complessiva di almeno trenta giornate* sia nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, sia nell'anno 2018, per un totale quindi di almeno 60 giornate.

Sono ribadite:

- la non cumulabilità tra le varie indennità qui previste
- la cumulabilità delle stesse con l'assegno di invalidità di cui alla L. n. 222/84
- la non concorrenza delle indennità al reddito imponibile, tanto ai fini fiscali che contributivi.

Una importante disposizione (comma 8) introduce un termine di decadenza per le richieste delle analoghe indennità già stabilite con il decreto rilancio: le relative domande non potranno essere presentate oltre il 30 agosto 2020.

9. Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per GMO (art. 14)

Il decreto Cura-Italia, all'art. 46, aveva disposto per tutti i datori di lavoro il divieto di licenziamento, sia attraverso procedure di licenziamento collettivo ex L. 223/1991, sia individuale per giustificato motivo oggettivo di natura economica fino al 17 maggio del 2020 per un totale di 60 giorni; il decreto rilancio ha prorogato tale misura a una durata complessiva di 5 mesi, fino al 17 agosto¹. Nel tentativo di trovare un equilibrio rispetto alle diverse istanze delle parti sociali e del mondo imprenditoriale, il nuovo divieto non è più allargato a tutti i datori di lavoro, ma **selettivo e mobile** nel suo termine finale di efficacia. Infatti, il divieto opera nei confronti dei:

¹ 1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, 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 d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, 1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al ((recesso dal contratto)) di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

- Datori di lavoro **che non abbiano goduto integralmente** delle 18 settimane di cassa integrazione Covid-19 messe a disposizione dall'art. 1 del decreto agosto

Oppure

- **Datori di lavoro che non abbiano goduto integralmente dell'esonero contributivo attivo fino al 31.12.2020 nella misura pari al doppio delle ore di CIG Covid-19 fruito fra maggio e giugno del 2020** senza ulteriore fruizione del nuovo *set* di cui all'articolo 1 del decreto agosto

Rispetto al divieto generalmente applicabile ai datori di lavoro di qualunque dimensione, il nuovo divieto, teoricamente decorrente dal 15 agosto (data di entrata in vigore del D.l. 104/2020), opera su un arco di tempo mobile per tutto il periodo di fruizione delle 18 settimane fino ad esaurimento delle stesse (il decreto indica quale *condicio sine qua non* la completa fruizione e non la mera autorizzazione da parte dell'istituto o dei fondi di solidarietà) oppure fino alla fine della fruizione dell'esonero contributivo godibile per un massimo di 4 mesi fino alla fine del 2020 per coloro che hanno utilizzato la cassa integrazione Covid-19 nei mesi di maggio e/o giugno 2020. **Il divieto opererà dunque lungo l'intero periodo, anche frazionato, di godimento della cassa integrazione o dell'esonero contributivo (artt. 1 e 3 del Decreto agosto).**

Il divieto opera per le procedure di licenziamento collettivo da avviare ai sensi degli articoli 4, 5 e 24 della L. 223/1991 con sospensione di tutte le procedure di licenziamento collettivo ai sensi delle medesime norme, già avviate alla data del 23 febbraio 2020. Il divieto opera, senza riguardo al numero di dipendenti in forza, anche per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di natura economica ai sensi dell'articolo 3 della L. 604/1966 con sospensione delle procedure di tentativo di conciliazione in ITL ex art. 7 della medesima norma. Si ricorda che il divieto opera anche, secondo i chiarimenti forniti dall'INL con nota n. 298/2020, per i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

Restano **esclusi dal divieto di licenziamento:**

- i datori di lavoro che procedano a licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa a seguito della messa in liquidazione della società senza prosecuzione, anche parziale, dell'attività a condizione che non si configuri un trasferimento, anche di ramo, d'azienda ex art. 2112 c.c.
- i datori di lavoro che abbiano stipulato un accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente al licenziamento di lavoratori che aderiscano a tale accordo. Il decreto garantisce a tali lavoratori la percezione della Naspi.
- i datori di lavoro che intimino il licenziamento in caso di fallimento, se non è previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o se ne viene disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio d'impresa permanga solo per un ramo aziendale, sono esclusi dal

divieto di licenziamento solo i settori che non proseguano l'attività anche provvisoriamente.

Forti dubbi permangono per i datori di lavoro che non utilizzino né le nuove 18 settimane di integrazione salariale Covid-19 ex art. 1 (sempre gratuite nel caso del primo set di 9 settimane) né l'esonero di cui all'art. 3, nonché, in particolar modo, coloro che non abbiano goduto della CIG fra maggio e giugno e che non hanno conseguentemente diritto all'esonero contributivo dell'art. 3. Se a livello sistemico e razionale, specie per chi non ha goduto della integrazione salariale da Covid-19 fra maggio e giugno scorso il divieto di licenziamento si rivelerebbe illegittimo, appare tuttavia in modo chiaro la volontà del legislatore di estendere in modo massivo il divieto di licenziamento anche per coloro che per propria scelta non vogliono avvalersi degli strumenti messi in campo dallo stato per proteggere i livelli occupazionali.

Le procedure di licenziamento collettivo non saranno sospese anche per il personale già impiegato nell'appalto, che a seguito del licenziamento venga riassunto dopo il subentro di nuovo appaltatore per previsione normativa, contrattuale ex CCNL o di clausola del contratto di appalto.

Analogamente a quanto già previsto nell'ultima versione dell'art. 46 del decreto Cura Italia, il decreto agosto prevede la facoltà di revoca di qualsiasi licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. 604/1966 nel corso del 2020, in deroga all'articolo 18, c. 10 dello Statuto dei lavoratori, con obbligo di contestuale richiesta dei trattamenti di integrazione salariale Covid-19 dalla data di efficacia del licenziamento, nelle modalità disciplinate da Inps con Circolare n. 84/2020 (par. 6) e n. 86/2020 (par. 5.1), per quanto concerne la CIGD. In questa circostanza, il rapporto di lavoro sarà ripristinato senza soluzione di continuità e senza alcuna sanzione o onere per il datore di lavoro.

10. Adeguamento pensione di invalidità (art. 15)

Il decreto agosto recepisce la sentenza della Corte costituzionale n. 152/2020 in riferimento alle maggiorazioni efficaci sulla pensione di invalidità civile e di inabilità.

L'art. 15 del D.l. 104/2020 interviene sulle maggiorazioni già presenti nel nostro ordinamento (inserite all'art. 38 c. 4 della L. n. 448/2001) che portavano le due prestazioni al valore massimo di 651,51 euro mensili nel caso di soggetti di non inferiore a 60 anni, invalidi civili totali o sordomuti o ciechi civili titolari di pensione di invalidità civile o inabilità ex art. 2 L. 222/1984. La maggiorazione viene ora slegata dal requisito anagrafico di 60 anni e viene riconosciuta ai soggetti, in possesso dei requisiti sanitari sopra esposti di età superiore a 18 anni. La maggiorazione viene riconosciuta dal 20 luglio scorso e spetta a Inps chiarire se verrà riconosciuta automaticamente dall'Istituto o in base a una domanda ad hoc da presentare da parte degli assicurati. La pensione di invalidità civile, esente da imposizione fiscale, potrà essere incrementata nel rispetto dei requisiti reddituali del nucleo del pensionato, rimanendo

garantita nella misura minima per titolari di redditi entro i 16.982,49 euro annui. L'incremento non spetta invece agli invalidi civili parziali.

11. Fondo formazione personale delle casalinghe (art. 22)

L'articolo 22 del decreto agosto istituisce un nuovo Fondo per la formazione personale delle casalinghe, dotandolo di 3 milioni di euro per anno, a decorrere dal 2020. Il fondo in esame è finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali per donne casalinghe, con possibili partnership con enti pubblici e privati; le concrete modalità operative, di distribuzione dei fondi e accesso agli stessi saranno chiarite da un decreto che dovrà essere emanato dal Ministro per le pari opportunità entro il 31.12.2020. La platea dei beneficiari è costituita dalle donne che prestano attività in ambito domestico, senza rapporto di lavoro subordinato, per la cura delle persone e dell'ambiente domestico. Queste devono risultare iscritte al Fondo (facoltativo) istituito presso Inps per le Casalinghe, di cui all'articolo 7 della L. n. 493/1999 che prevede un contributo minimo annuale di 310 euro. La norma non esplicita se l'iscrizione deve essere antecedente all'entrata in vigore del decreto o, ancora, un minimo di annualità contributive già accreditate, lasciando al futuro decreto ministeriale l'onere di specificare le condizioni di accesso.

12. Modifiche indennità a carico di Inps in materia di sorveglianza attiva in quarantena (art. 26)

L'articolo 26 del decreto agosto interviene sul decreto Cura Italia nell'articolo di riferimento per i lavoratori fragili e per i lavoratori posti in permanenza domiciliare con sorveglianza sanitaria attiva e/o in quarantena. Le modifiche si concentrano sul comma 5 della disposizione contenuta all'art. 26 del D.l. 18/2020, dedicata all'assegnazione dei fondi a carico dello stato. Il nuovo testo in vigore, a valle delle modifiche introdotte dal decreto agosto, è il seguente:

D.l. 18/2020 art. 26 c. 5: in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e **dell'Inps** connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 380 milioni di euro per l'anno 2020. **L'Inps provvede** al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, **l'Inps non prende** in considerazione ulteriori domande.

Come specificato dalla relazione tecnica e da quella illustrativa, le modifiche in oggetto mirano a semplificare anche dal punto di vista procedurale l'iter amministrativo nonché a specificare che l'ambito operativo e gli oneri a carico dello stato riguardano il solo Istituto nazionale della previdenza sociale, eliminando il riferimento agli altri istituti previdenziali.

Va ricordato che **a oggi manca l'attesa circolare Inps** che disciplini in modo compiuto le modalità di richiesta e di recupero delle quote di indennità a carico del datore di lavoro per le assenze (fino al 31.7.2020, non ulteriormente prorogate) dei lavoratori fragili o i periodi di permanenza domiciliare fiduciaria o quarantena riconosciute dallo stato. Tra l'altro, ad oggi non è stato chiarito se il rimborso avviene solo per i comparti e per i lavoratori indennizzati dall'Istituto o anche per quelli (i.e. lavoratori impiegati del settore industriale) la cui indennità di malattia resterebbe ordinariamente del tutto a carico del datore di lavoro.

13. Art. 27 – Agevolazioni contributive – Regioni del Sud Italia + Umbria

Ai sensi dell'art. 27, i datori di lavoro privati, *escluso il settore agricolo e il lavoro domestico*, per le sedi di lavoro ubicate nelle **regioni di seguito indicate**, potranno godere di un esonero pari al 30% della contribuzione a loro carico, con esclusione dei premi INAIL, **per un periodo di tre mesi, decorrenti dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020**. Il criterio indicato dalla norma per l'individuazione dei territori interessati, basato sul PIL *pro-capite* in relazione alla media UE e sul tasso di occupazione in relazione alla media nazionale, conduce all'individuazione dei seguenti territori, come riportato anche nella relazione di accompagnamento al decreto legge:

- **Umbria**
- Abruzzo
- Basilicata
- Calabria
- Campania
- Molise
- Puglia
- Sardegna
- Sicilia

Data la potenziale selettività della misura, l'operatività dell'agevolazione è subordinata al parere favorevole della Commissione europea, secondo quanto stabilito dagli artt. 107 e 108 del TFUE, alla luce però dell'ampia flessibilità concessa agli Stati membri dalla Commissione UE in materia di aiuti di stato per far fronte all'emergenza (si veda la Comunicazione della commissione «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, reperibile su [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0320\(03\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0320(03)&from=EN)).

Inoltre, in base al comma 2 dell'art. 27, entro il 30 novembre 2020, un DPCM dovrà individuare indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accesso al mercato unico, utili per la futura definizione di **agevolazioni contributive per il periodo 2021-2029 volte a ridurre i divari territoriali di sviluppo**, nell'ambito delle misure previste dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" che dovrà essere adottato nell'ambito delle misure previste dalla conclusioni del Consiglio UE del 17-21 luglio scorsi (il cd. "Recovery Fund", ora

ribattezzato come “*Next generation EU*”; per maggiori informazioni si può consultare, tra gli altri, il seguente documento: [http://www.politicheeuropee.gov.it/it/attivita/piano-nazionale-per-la-ripresa-e-la-resilienza/pnrr-introduzione/#:~:text=\(PNRR\)%20%2D%20Introduzione,1%20%2D%20Piano%20nazionale%20per%20la%20ripresa,la%20resilienza%20\(PNRR\)%20%2D%20Introduzione&text=Tale%20proposta%20stabilisce%20che%2C%20gli,per%20il%20periodo%202021%2D%202023.](http://www.politicheeuropee.gov.it/it/attivita/piano-nazionale-per-la-ripresa-e-la-resilienza/pnrr-introduzione/#:~:text=(PNRR)%20%2D%20Introduzione,1%20%2D%20Piano%20nazionale%20per%20la%20ripresa,la%20resilienza%20(PNRR)%20%2D%20Introduzione&text=Tale%20proposta%20stabilisce%20che%2C%20gli,per%20il%20periodo%202021%2D%202023.)

Si rileva come il valore dell’esonero in esame sia tuttavia molto ridotto rispetto ai precedenti bonus contributivi apparsi per i territori del mezzogiorno i quali prevedevano lo sgravio completo della contribuzione a carico del lavoro entro un massimale su base annua.

14. Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi (art. 97)

Il decreto agosto non è intervenuto sospendendo ulteriori tributi o contributi previdenziali o assistenziali rispetto a quelli già oggetto di sospensione a norma dei decreti Cura Italia e Rilancio, ma ha ulteriormente esteso i termini dei relativi piani di rateazione dei pagamenti dei tributi e contributi già sospesi. In particolare, la norma ha modificato il *timing* di dilazione dei pagamenti dei versamenti di cui agli articoli 126 e 127 del decreto Rilancio (D.l. 34/2020). Il decreto Rilancio aveva previsto una rateizzazione in un massimo di 4 rate a partire dal 16 settembre, mentre **il decreto agosto consente ora una rateizzazione (delle medesime cifre oggetto di sospensione) di massimo 28 rate (vedi oltre)**. I versamenti sospesi si riferivano alle ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del DPR 600/1973, alle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, all’IVA, nonché ai contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

Il riferimento al nuovo piano di rateazione dei versamenti sospesi contenuto nel decreto agosto è ai:

- versamenti sospesi ai sensi dell'articolo 18, commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, Cd. decreto liquidità, che è riferito
 - o ai 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 di imposta del 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 precedente periodo d'imposta e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta per i mesi di aprile e maggio 2020 e
 - o ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa in Italia con ricavi o compensi superiori a 50 milioni di euro nel 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 precedente periodo d'imposta e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese

del precedente periodo d'imposta, sono sospesi, rispettivamente, per i mesi di aprile e di maggio 2020, i termini dei versamenti in autoliquidazione relativi;

nonché ai

- versamenti sospesi ai sensi dell'articolo 18 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 per

a) imprese turistico-ricettive, agenzie di viaggio e turismo e tour operator;

b) federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, nonché soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;

c) soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, ivi compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, nonché discoteche, sale da ballo, nightclub, sale da gioco e biliardi;

d) soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, ivi compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati;

e) soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, ivi compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;

f) soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;

g) soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, nonché orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;

h) soggetti che gestiscono asili nido e servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi educativi e scuole per l'infanzia, servizi didattici di primo e secondo grado, corsi di formazione professionale, scuole di vela, di navigazione e di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;

i) soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;

l) aziende termali di cui alla legge 24 ottobre 2000, n. 323, e centri per il benessere fisico;

m) soggetti che gestiscono parchi di divertimento o parchi tematici;

n) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali; o) soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e skilift;

p) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare;

q) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;

r) soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica; s) esercenti di librerie che non risultano ricomprese in gruppi editoriali dagli stessi direttamente gestite;

t) organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460 e associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano che esercitano, in via esclusiva o principale, una o più attività di interesse generale previste dall'art. 5 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

I versamenti oggetto delle precedenti sospensioni (cf. per quanto riguarda i contributi, la Circolare Inps n. 64/2020 e Circolare Inail n. 23/2020) possono ora essere effettuati secondo le seguenti modalità di rateizzazione:

- **il 50% delle somme oggetto di sospensione in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 oppure in un massimo di 4 rate mensili di pari importo con versamento da settembre a dicembre 2020;**
- **il restante 50% delle somme dovute e oggetto di sospensione potrà essere effettuato con una rateizzazione fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo a decorrere dal 16 gennaio 2021 fino al dicembre 2020.**

La rateizzazione osserverà un massimo di 28 rate complessive (4, di maggiore importo da settembre a dicembre 2020, 24 di importo più contenuto da gennaio 2021 a dicembre 2022), non avrà alcuna applicazione di sanzioni o interessi; la norma specifica che non sarà tuttavia consentito alcun rimborso di quanto già versato.

15. Art. 99 – Proroga termini della sospensione dei pignoramenti e della riscossione coattiva

L'art. 99 del decreto agosto novella nuovamente il testo dell'art. 68 del D.l. 18/2020 e dell'art. 152 del decreto rilancio, prevedendo una nuova scadenza dei relativi termini di versamento, differita dal 31 maggio al 31 agosto e adesso al **15 ottobre**. Si tratta della sospensione dei pagamenti all'agente della riscossione. Viene prorogato fino al 15 ottobre il termine della sospensione dei pignoramenti su stipendi, salari, altre indennità relative al rapporto di lavoro o impiego, nonché pensioni e trattamenti assimilati derivanti dall'agente della riscossione; tali somme non devono essere sottoposte ad alcun vincolo di indisponibilità da parte del datore di lavoro che le renderà fruibili al debitore (lavoratore), anche in presenza di assegnazione già disposta dal giudice dell'esecuzione. Cessati gli effetti della sospensione, dal 16 ottobre 2020, riprenderanno ad operare gli obblighi imposti al datore di lavoro.

Fino alla nuova scadenza del 15 ottobre non potranno essere inoltre notificate nuove cartelle di pagamento né promosse nuove azioni esecutive o cautelari sia per i debiti verso agenzia delle Entrate – Riscossione, per le ingiunzioni fiscali degli enti territoriali (Comuni e Regioni).

16. Art. 112 - Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020

L'art. 112 stabilisce che la soglia di esenzione di una delle più tipiche misure di cd welfare aziendale, ossia il valore dei beni ceduti o dei servizi prestati ai dipendenti, fissata dall'art. 51

c. 3 TUIR ancora oggi nella misura di «lire 500.000» (€ 258,23), al di sopra della quale l'intero valore diviene imponibile, è elevata, per il solo anno 2020, a € 516,46, ossia è raddoppiata.

PB