



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del lavoro | Revisore legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del lavoro

**Circolare n. 178 – 24 Luglio 2020**

## EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO – LE NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO RILANCIO

Con la pubblicazione sul S.O. n. 25 alla G.U. n. 180 del 18 Luglio 2020, è in vigore dal 19 Luglio 2020 la Legge n. 77/2020, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 34/2020 (c.d. “Decreto Rilancio”).

Si riportano di seguito, in merito all’ambito lavoro, sia tutte le novità nel dettaglio con i relativi articoli di riferimento che una rapida sintesi di veloce consultazione.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell’archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [Linkedin](#) per poter ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Per opportuna conoscenza, si rimanda alla [circolare n. 42/2020](#), per conoscere le modalità con cui lo Studio rimane operativo e a completa disposizione dei Signori Clienti a partire da lunedì 16 Marzo 2020.

Studio Frisoni e Bisceglie

## NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL D.L. RILANCIO, ARTICOLO PER ARTICOLO

Articolo	Contenuto
Articolo 15	<p><b>Disposizioni urgenti per la protezione civile</b></p> <p>Al fine di evitare il cumulo con le indennità previste dagli articoli 27, 28, 29 e 30, D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 27/2020, viene stabilito che l'aver percepito tali indennità preclude la possibilità di richiedere l'indennità per mancato guadagno prevista dall'articolo 39, comma 5, D.Lgs. 1/2018, per i volontari lavoratori autonomi, impegnati nell'emergenza COVID-19.</p>
Articolo 24	<p><b>Versamento IRAP</b></p> <p>Viene eliminato il versamento del saldo dell'IRAP relativa al periodo d'imposta in corso al 31 Dicembre 2019, fermo restando il versamento dell'acconto dovuto per il medesimo periodo d'imposta. Non è, altresì, dovuto il versamento della prima rata dell'acconto IRAP relativa al periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 Dicembre 2019, nella misura prevista dall'articolo 17, comma 3, D.P.R. 435/2001; l'importo di tale versamento è comunque escluso dal calcolo dell'imposta da versare a saldo per lo stesso periodo d'imposta.</p> <p>Tale disposizione riguarda esclusivamente i soggetti, diversi da quelli che determinano il valore della produzione netta secondo gli articoli 7 (Imprese di assicurazione), 10-<i>bis</i> (amministrazioni pubbliche), D.Lgs. 446/1997, nonché dai soggetti di cui all'articolo 162-<i>bis</i> (intermediari finanziari e società di partecipazione finanziarie), TUIR, con ricavi o compensi non superiori a 250 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente D.L..</p>
Articolo 43	<p><b>Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa</b></p> <p>Viene istituito il Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa, nello stato di previsione del Mise, con una dotazione di 100 milioni di euro per l'anno 2020.</p> <p>Il Fondo è finalizzato al salvataggio e alla ristrutturazione di imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale iscritte nel Registro di cui all'articolo 185-<i>bis</i>, D.Lgs. 30/2005, e delle società di capitali, aventi un numero di dipendenti non inferiore a 250, che si trovino in uno stato di difficoltà economico-finanziaria.</p> <p>Le imprese interessate, qualora intendano avvalersi del Fondo, notificano al Mise le informazioni relative a:</p> <p>a) le azioni che intendono porre in essere per ridurre gli impatti occupazionali,</p>

ad esempio attraverso incentivi all'uscita, prepensionamenti, riallocazione di addetti all'interno dell'impresa o del gruppo di appartenenza dell'impresa;

b) le imprese che abbiano già manifestato interesse all'acquisizione della società o alla prosecuzione dell'attività d'impresa ovvero le azioni che intendono porre in essere per trovare un possibile acquirente, anche mediante attrazione di investitori stranieri;

c) le opportunità per i dipendenti di presentare una proposta di acquisto e ogni altra possibilità di recupero degli *asset* da parte degli stessi.

La regolamentazione del Fondo - i criteri e le modalità di gestione e di funzionamento del Fondo, nonché le procedure per l'accesso ai relativi interventi - sarà definita da Decreto Mises, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dando priorità alle domande che impattano maggiormente sui profili occupazionali e sullo sviluppo del sistema produttivo.

Articolo 43-  
*bis*

### **Contratto di rete con causale di solidarietà**

In sede di conversione in Legge, è stata introdotta una norma, di carattere temporaneo, in quanto limitata al 2020, che prevede che il contratto di rete possa essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle Autorità competenti, aggiungendo all'articolo 3, D.L. 5/2009, i nuovi commi 4-*sexies*, 4-*septies* e 4-*octies*.

In particolare, possono essere realizzate le seguenti finalità:

- l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro;
- l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa, nonché l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

Lo svolgimento delle prestazioni di lavoro presso o in favore delle partecipanti alla rete avviene mediante gli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-*ter*, D.Lgs. 276/2003.

Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore (19 Luglio 2020), sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete necessarie a dare attuazione alla codatorialità.

Articolo 51- <i>bis</i>	<b>Modifica al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza</b> Mediante modifica del Codice della crisi (articolo 379, comma 3, D.Lgs. 14/2019), viene posticipato il termine per provvedere, da parte di Srl e società cooperative, a nominare gli organi di controllo o il revisore e, se necessario, a uniformare l'atto costitutivo e lo statuto alle disposizioni, alla data di approvazione dei bilanci relativi all'esercizio 2021.
Articolo 60	<b>Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19</b> Si concede la possibilità per le Regioni, le Province autonome, anche promuovendo eventuali azioni di coordinamento in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, gli altri enti territoriali, le CCIAA, a valere sulle proprie risorse, di adottare misure di aiuto (ai sensi della sezione 3.10 della Comunicazione della Commissione Europea C (2020) 1863 <i>final</i> – “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19”) al fine di contribuire ai costi salariali, ivi comprese le quote contributive e assistenziali, delle imprese, compresi i lavoratori autonomi, e sono destinate a evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19. La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa per un periodo non superiore a 12 mesi a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione, se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19 e a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto. L'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari può essere retrodatata al 1° Febbraio 2020. Inoltre, la sovvenzione mensile per il pagamento dei salari non deve superare l'80% della retribuzione mensile lorda (compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) del personale beneficiario. La sovvenzione per il pagamento dei salari può essere combinata con altre misure di sostegno all'occupazione generalmente disponibili o selettive, purché il sostegno combinato non comporti una sovracompensazione dei costi salariali relativi al personale interessato. Le sovvenzioni per il pagamento dei salari possono essere, inoltre, combinate con i differimenti delle imposte e i differimenti dei pagamenti dei contributi previdenziali. Gli aiuti di cui al presente articolo non possono, in alcun caso, consistere in trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148/2015 e degli articoli 19-22, D.L. 18/2020.

<p>Articolo 61</p>	<p><b>Disposizioni comuni in materia di aiuti</b></p> <p>Gli aiuti di cui all'articolo 60 non possono essere concessi alle imprese che erano già in difficoltà, ai sensi dell'articolo 2, punto 18, Regolamento (UE) 651/2014, dell'articolo 2, punto 14, Regolamento (UE) 702/2014, e all'articolo 3, punto 5, Regolamento (UE) 1388/2014, alla data del 31 Dicembre 2019 e sono concessi entro e non oltre il 31 Dicembre 2020.</p> <p>La concessione degli aiuti di cui agli articoli da 54 a 60 è subordinata all'adozione della decisione di compatibilità di cui al comma 4 da parte della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, TFUE, e al rispetto delle condizioni e dei limiti della comunicazione di cui al comma 1.</p>
<p>Articolo 65</p>	<p><b>Esonero temporaneo contributi ANAC</b></p> <p>Viene previsto, per le stazioni appaltanti e gli operatori economici, l'esonero dal versamento dei contributi di cui all'articolo 1, comma 65, L. 266/2005 all'Autorità nazionale anticorruzione, per tutte le procedure di gara avviate dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 Dicembre 2020.</p>
<p>Articolo 66</p>	<p><b>Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività</b></p> <p>Viene modificato l'articolo 16, D.L. 18/2020: in base a tale disposizione, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera 31 Gennaio 2020 del Consiglio dei Ministri, sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori, a cui il D.L. 34/2020 aggiunge i volontari, sanitari e non, che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati DPI, di cui all'articolo 74, comma 1, D.Lgs. 81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio, il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-<i>bis</i>, comma 3, D.L. 18/2020.</p> <p>Inoltre, il D.L. 34/2020 estende tale disposizione anche ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.</p>
<p>Articolo 67</p>	<p><b>Incremento Fondo Terzo settore</b></p> <p>Viene incrementata di 100 milioni di euro per l'anno 2020, al fine di sostenere le attività delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni di promozione sociale e delle fondazioni del Terzo settore volte a fronteggiare le emergenze sociali e assistenziali determinate dall'epidemia di COVID-19, la dotazione della seconda sezione del Fondo di cui all'articolo 72, D.Lgs. 117/2017.</p>
<p>Articolo 67- <i>bis</i></p>	<p><b>Inserimento al lavoro dei "care leavers"</b></p> <p>Al fine di favorire l'occupabilità dei c.d. <i>care leavers</i> (soggetti che divengono maggiorenni mentre vivono fuori dalla famiglia di origine, sulla base di un provvedimento dell'Autorità giudiziaria - ad esempio), tali soggetti vengono inclusi nella quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, L. 68/1999 (c.d.</p>



	<p>categorie protette: quota di riserva 1% per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti).</p>
Articolo 68	<p><b>CIGO e assegno ordinario FIS</b></p> <p>Oltre a rifinanziare gli ammortizzatori, viene profondamente modificato l'articolo 19, D.L. 18/2020, innanzitutto rimodulando la durata di CIGO e assegno ordinario FIS COVID-19.</p> <p>In particolare, i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per lavoratori alle dipendenze al 23 Febbraio 2020 al 31 Agosto, prescindendo dall'effettiva anzianità di servizio, possono inoltrare domanda di CIGO o assegno ordinario FIS con la causale "emergenza COVID-19", dal 23 Febbraio 2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il 31 Agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane. È, altresì, riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per il periodo dal 1° Settembre 2020 al 31 Ottobre 2020, fruibile ai sensi dell'articolo 22-ter, D.L. 18/2020.</p> <p>Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° Settembre 2020, a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.</p> <p>Viene poi previsto, in favore dei beneficiari di assegno ordinario COVID-19, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, la fruizione dell'ANF.</p> <p>Il D.L. 34/2020 modifica ulteriormente la procedura sindacale per l'accesso a CIGO e assegno ordinario FIS COVID-19, reintroducendo la procedura semplificata eliminata nella conversione del D.L. 18/2020: i datori di lavoro che presentano la domanda di cui al comma 1 sono dispensati dall'osservanza degli obblighi ordinari sindacali (articolo 14, D.Lgs. 148/2015), fermi restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che devono essere svolti anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.</p> <p>Vengono modificati anche i termini procedurali: la domanda, in ogni caso, a pena di decadenza, deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività</p>

lavorativa.

In sede di conversione in Legge, quindi, è stata recepita la novità contenuta nel D.L. 52/2020 in base alla quale il mancato rispetto dei termini di domanda comporta la decadenza del diritto alla prestazione e non una decorrenza vincolata.

Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 Febbraio 2020 e il 30 Aprile 2020 è fissato al 15 Luglio 2020.

Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente. La predetta domanda, presentata nelle modalità corrette, è considerata comunque tempestiva se presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020.

In riferimento alla CISOA, in sede di conversione in legge è stato ulteriormente modificato il comma 3-bis all'articolo 19, D.L. 18/2020, stabilendo che il trattamento per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8, L. 457/1972.

I periodi di trattamento sono concessi per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 Febbraio 2020 al 31 Ottobre 2020, e comunque con termine del periodo entro il 31 Dicembre 2020, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

La domanda di CISOA deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 Febbraio 2020 e il 30 Aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 Luglio 2020.

In sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle domande fissati, 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, se posteriori alla data così determinata, sono stabiliti al trentesimo giorno

successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020.

Le integrazioni salariali CISOA con causale COVID-19 sono concesse dalla sede INPS territorialmente competente, in deroga a quanto previsto dall'articolo 14, L. 457/1972.

Per i lavoratori dipendenti di aziende del settore agricolo, ai quali non si applica il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli, può essere presentata domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga ai sensi dell'articolo 22, D.L. 18/2020.

Rimangono confermate le altre disposizioni del D.L. 18/2020, in deroga rispetto alle regole ordinarie sulle casse integrazioni. In particolare:

- la domanda rimane non soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11, D.Lgs. 148/2015 (causali);
- i periodi concessi per l'emergenza COVID-19:
  - a) non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2 (durata massima complessiva), e dagli articoli 12 (durata), 29, comma 3 (Fis), 30, comma 1 (assegno ordinario), e 39 (norme applicabili ai Fondi di solidarietà), D.Lgs. 148/2015;
  - b) sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

Limitatamente all'anno 2020, all'assegno ordinario garantito dal Fis non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 148/2015.

Limitatamente ai periodi concessi per COVID-19, non si applica quanto previsto dai seguenti articoli del D.Lgs. 148/2015 sulle contribuzioni addizionali: 5; 29, comma 8, secondo periodo; 33, comma 2.

Si ricorda che, in sede di conversione in Legge del D.L. 18/2020, è stato previsto che i datori di lavoro con unità produttive site negli 11 Comuni della c.d. zona rossa (D.P.C.M. 1° Marzo 2020), ovvero i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva o operativa nei Comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti Comuni, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi. L'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti e senza applicazione del tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. 148/2015.



## Articolo 69

### **Dalla CIGS alla CIGO**

Il D.L. Rilancio interviene esclusivamente, oltre che sul rifinanziamento, sulla proroga della durata della misura, uniformandola a quella della Cigo COVID.

Le aziende che, al 23 Febbraio 2020, avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, per un periodo non superiore a 9 settimane, possono fare richiesta di erogazione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 19, D.L. 18/2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane. È, altresì, riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per il periodo dal 1° Settembre 2020 al 31 Ottobre 2020, fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter, D.L. 18/2020.

Sono confermate le altre disposizioni contenute nell'articolo 20, D.L. 18/2020.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della Cigs precedentemente autorizzata.

Il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale concesso non è conteggiato ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2 (durata massima complessiva), e dall'articolo 12 (durata Cigo), D.Lgs. 148/2015.

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale concessi a questo titolo non si applica quanto previsto dall'articolo 5, D.Lgs. 148/2015 (contribuzione addizionale).

In considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria, all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale non si applicano gli articoli 24 (consultazione sindacale) e 25 (procedimento), D.Lgs. 148/2015, limitatamente ai termini procedurali.

Le prestazioni di sostegno al reddito sopra evidenziate sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 338,2 milioni di euro per l'anno 2020, monitorato dall'INPS. Qualora il limite fosse raggiunto, non saranno prese in considerazione ulteriori domande.

	<p>In sede di conversione del D.L. 18/2020 è stato previsto che i datori di lavoro con unità produttive site negli 11 Comuni della c.d. zona rossa (D.P.C.M. 1° Marzo 2020), che alla data del 23 Febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi.</p>
Articolo 70	<p><b>Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)</b></p> <p>Il D.L. 34/2020 procede, in riferimento alla CIGD, oltre che a rifinanziarla, a prolungarne la durata, modificando l'articolo 22, D.L. 18/2020, e a modificarne la procedura sindacale e amministrativa.</p> <p>Il trattamento può essere riconosciuto per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e, comunque, per un periodo non superiore a 9 settimane, a decorrere dal 23 Febbraio e fino al 31 Agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di 9 settimane. È, altresì, riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per il periodo dal 1° Settembre 2020 al 31 Ottobre 2020, fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter, D.L. 18/2020, e tenuto conto di quanto disciplinato dall'articolo 22-quater, D.L. 18/2020.</p> <p>Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi precedenti al 1° Settembre, a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.</p> <p>Riguardo alla procedura sindacale, viene eliminata l'esclusione, aggiunta in sede di conversione in Legge del D.L. 18/2020, dall'obbligo di accordo sindacale per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p> <p>Viene modificata anche la procedura amministrativa di accesso.</p> <p>Il datore di lavoro è, in ogni caso, obbligato a inviare all'INPS tutti i dati necessari (modello SR41) per il pagamento dell'integrazione salariale, entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione: in sede di prima applicazione, il termine era stato stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020, se posteriore. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di</p>

lavoro inadempiente.

Le domande devono essere presentate, 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 sede di prima applicazione, il termine era stato stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020 (17 Luglio 2020), se tale ultimo termine è posteriore. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 Febbraio 2020 e il 30 Aprile 2020, il termine era stato fissato, a pena di decadenza, al 15 Luglio 2020. Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto, o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'Amministrazione di riferimento, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'Amministrazione competente; la predetta domanda, presentata nelle modalità corrette, è considerata comunque tempestiva se presentata entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020.

Infine, esclusivamente per i datori di lavoro multilocalizzati, si prevede che il trattamento in deroga può, altresì, essere concesso con la modalità di cui all'articolo 7, D.Lgs. 148/2015 (anticipo del datore di lavoro e rimborso/conguaglio INPS).

Infine, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono concedere ulteriori periodi di trattamenti di integrazione salariale in deroga utilizzando le risorse finanziarie dei Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige.

Articolo 71

### **Ulteriori modifiche in materia di integrazione salariale**

Con l'articolo 71, D.L. 34/2020, sono aggiunti 3 nuovi articoli al D.L. 18/2020:

#### **- articolo 22-ter - Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali**

Viene istituito, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, apposito capitolo di bilancio con dotazione per l'anno 2020 pari a 2.673,2 milioni di euro, al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative rispetto a quella assicurata dai rifinanziamenti delle misure di cui agli articoli 19-22, D.L. 18/2020;

## - articolo 22-*quater* - Trattamento di integrazione salariale in deroga "Emergenza COVID-19" all'INPS

I trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all'articolo 22, per periodi successivi alle prime 9 settimane riconosciuti dalle Regioni, sono concessi dall'INPS a domanda del datore di lavoro, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa.

I datori di lavoro inviano telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all'INPS, indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L'INPS provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, l'INPS non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più Regioni o Province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Con il Decreto del Ministro del Lavoro di concerto col MEF, da emanare entro 15 giorni dall'entrata in vigore del D.L. 34/2020, volto a stabilire le modalità di attuazione del presente articolo e la ripartizione del limite di spesa complessivo tra i differenti soggetti istituzionali preposti al riconoscimento dei trattamenti di cui al medesimo articolo 22, viene anche stabilito il numero di Regioni o Province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero. La domanda di concessione del trattamento è trasmessa a pena di decadenza, alla sede INPS territorialmente competente, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa: in sede di prima applicazione, il termine è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020, se tale ultimo termine è posteriore. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 Febbraio 2020 e il 30 Aprile 2020, il termine era stato fissato, a pena di decadenza, al 15 Luglio 2020.

Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'INPS trasmette la domanda entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'INPS. L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento

delle domande stesse. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 Febbraio 2020 e il 30 Aprile 2020, il termine era stato fissato, a pena di decadenza, al 15 Luglio 2020.

La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. L'INPS provvede a regolamentare le modalità operative del procedimento della presente disposizione.

Il datore di lavoro è obbligato a inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, il termine è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 52/2020, se tale ultimo termine è posteriore. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

**- articolo 22-*quinquies* - Modifiche al pagamento diretto del trattamento di Cigo e di assegno ordinario**

Le richieste di integrazione salariale a pagamento diretto previste agli articoli 19-21, D.L. 18/2020, presentate a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono disciplinate dalla procedura di cui all'articolo 22-*quater*, comma 3, D.L. 18/2020.

**Articolo 72**

**Congedo genitori lavoratori**

Il periodo di congedo, continuativo o frazionato, concesso ai genitori lavoratori per i figli di età non superiore ai 12 anni, pari a 30 giorni, è fruibile dal 5 Marzo 2020 al 31 Agosto 2020. Tale congedo è soggetto ad alcune regole di seguito esposte:

- ai genitori lavoratori dipendenti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, intendendosi per retribuzione quella media globale giornaliera del periodo di paga scaduto e immediatamente precedente (senza aggiungervi il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati). I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. I periodi di congedo devono essere utilizzati, nelle ipotesi nelle quali i congedi sono riconosciuti, in maniera



alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi e possono essere usufruiti in forma giornaliera od oraria, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti alla data di entrata in vigore della Legge di conversione del D.L. 34/2020;

- l'eventuale congedo parentale per maternità facoltativa, ovvero per ogni minore con *handicap* in situazione di gravità, fruito dai genitori durante detto periodo di sospensione, viene convertito nel congedo straordinario qui previsto, con diritto all'indennità anzidetta, e non sarà computato né indennizzato a titolo di congedo parentale;

- ai genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità;

- ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS è riconosciuta un'indennità commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla Legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto;

- il congedo è fruibile, alternativamente, da entrambi i genitori per il totale complessivo di 30 giorni, ma viene subordinato alla condizione che nel nucleo familiare non risulti che uno dei genitori sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o altro genitore sia disoccupato o non lavoratore;

- il limite di età di 12 anni del bambino non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata (*ex* articolo 4, comma 1, L. 104/1992) iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;

- ai genitori lavoratori dipendenti con figli minori di anni 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non lavoratore, viene concesso il diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione delle scuole o servizi educativi per l'infanzia, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### ***Bonus baby-sitter***

Viene raddoppiato l'importo del c.d. *bonus baby-sitter*: in alternativa ai congedi retribuiti innanzi esposti, per i medesimi lavoratori beneficiari, è normativamente prevista la possibilità di optare per la corresponsione di un

	<p><i>bonus</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i>, nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Detto <i>bonus</i> viene erogato mediante il Libretto famiglia, di cui all'articolo 54-bis, L. 50/2017.</p> <p>Come ulteriore modifica, si prevede che il <i>bonus</i> possa essere erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, D.Lgs. 65/2017, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del <i>bonus</i> per servizi integrativi per l'infanzia di cui al periodo precedente è incompatibile con la fruizione del <i>bonus</i> asilo nido.</p>
Articolo 73	<p><b>Aumento permessi per assistenza a persone diversamente abili</b></p> <p>Viene previsto un incremento dei permessi previsti per assistenza a familiari disabili (ex articolo 33, comma 3, L. 104/1992). Gli ordinari 3 giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, previsti <i>ex lege</i> per i casi in esame, vengono incrementati di ulteriori complessive 12 giornate anche nei mesi di Maggio e Giugno 2020.</p>
Articolo 74	<p><b>Sorveglianza sanitaria</b></p> <p>Il periodo di assenza dal lavoro prescritto dalle competenti Autorità sanitarie, fino al 31 Luglio 2020, è equiparato al ricovero ospedaliero (articolo 19, comma 1, D.L. 9/2020).</p>
Articolo 75	<p><b>Divieto di cumulo tra indennità</b></p> <p>Mediante modifica dell'articolo 31, D.L. 18/2020, si prevede che le indennità di cui agli articoli 27 (Indennità professionisti e lavoratori con contratto di co.co.co.), 28 (Indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali Ago), 29 (Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali), 30 (Indennità lavoratori del settore agricolo), 38 (Indennità lavoratori dello spettacolo) e 44 (Indennità lavoratori autonomi) dello stesso D.L. 18/2020 siano cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla L. 222/1984.</p>
Articolo 76	<p><b>Sospensione misure di condizionalità</b></p> <p>Viene estesa a 4 mesi, a far data dal 17 Marzo 2020, la sospensione delle seguenti misure di condizionalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza e i relativi termini;</li> <li>- le misure di condizionalità e i relativi termini comunque previsti (D.Lgs. 22/2015) per i percettori di NASpl e di DIS-COLL e per i beneficiari di integrazioni salariali (D.Lgs. 148/2015);</li> </ul>

	<p>- gli adempimenti relativi agli obblighi di assunzione di lavoratori disabili (L. 68/1999);</p> <p>- le procedure di avviamento e selezione e i termini per le convocazioni da parte dei Centri per l'impiego per la partecipazione a iniziative di orientamento (D.Lgs. 150/2015).</p>
Articolo 77	<p><b>Contributi per il potenziamento per la sicurezza dei lavoratori</b></p> <p>Sono estesi anche agli enti del Terzo settore i contributi per la sicurezza e il potenziamento dei presidi sanitari.</p>
Articolo 78	<p><b>Modifiche all'articolo 44, D.L. 18/2020, recante istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19</b></p> <p>Il D.L. 34/2020, ai fini del riconoscimento anche per i mesi di Aprile e Maggio 2020 dell'indennità per il sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria, procede con il rifinanziamento, ora pari a 1.150 milioni di euro, e prevede che, ai fini del riconoscimento dell'indennità, i soggetti titolari della prestazione, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:</p> <p>a) titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;</p> <p>b) titolari di pensione.</p>
Articolo 80	<p><b>Modifica al divieto di licenziamenti (collettivi e individuali GMO)</b></p> <p>Il D.L. 34/2020, innanzitutto, estende fino al 16 Agosto 2020 (5 mesi) il divieto, decorrente dal 17 Marzo 2020, di avviare le procedure di licenziamento collettivo (L. 223/1991) e, per il medesimo periodo, vengono sospese quelle ancora 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 Ccnl o di clausola del contratto d'appalto.</p> <p>Sino alla data del 16 Agosto 2020 viene vietato al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza, di poter recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966). Contestualmente, viene prevista la sospensione delle procedure ex articolo 7, L. 604/1966, per il recesso per GMO (imprese + 15 dipendenti).</p> <p>Come ulteriore novità, si prevede la possibilità, in ogni tempo, di revocare il licenziamento per GMO per il datore di lavoro, che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, abbia effettuato nel periodo dal 23 Febbraio 2020 al 17 Marzo 2020, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, L. 300/1970, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di CIGS, di cui agli articoli 19-22, D.L. 18/2020, a partire dalla data in cui ha efficacia il</p>

	<p>licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.</p> <p>In sede di conversione in Legge del D.L. Rilancio, a tale articolo viene aggiunta una disposizione che prevede che, fino al 17 Agosto 2020, in caso di trasferimento d'azienda, la procedura sindacale, nel caso non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a 45 giorni.</p>
Articolo 80- <i>bis</i>	<p><b>Interpretazione autentica dell'articolo 38, comma 3, D.Lgs. 81/2015</b></p> <p>L'articolo 38, comma 3, secondo periodo, D.Lgs. 81/2015, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento.</p>
Articolo 81	<p><b>Modifiche all'articolo 103, D.L. 18/2020, in materia di sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza</b></p> <p>Viene previsto, mediante modifica dell'articolo 103, comma 2, primo periodo, D.L. 18/2020, che i Durc in scadenza tra il 31 Gennaio 2020 e il 15 Aprile 2020 conservano validità sino al 15 Giugno 2020.</p> <p>Inoltre, i termini di accertamento e di notifica delle sanzioni di cui agli articoli 7 e 11, D.Lgs. 322/1989, sono sospesi fino al 31 Luglio 2020.</p>
Articolo 82	<p><b>Reddito di emergenza (Rem)</b></p> <p>Il D.L. 34/2020 introduce, per i nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, un sostegno al reddito straordinario denominato Reddito di emergenza (di seguito "Rem"). Le domande per il Rem sono presentate entro il termine del mese di Luglio 2020 e il beneficio è erogato in 2 quote. Ciascuna quota del Rem è determinata in un ammontare pari a 400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4, D.L. 4/2019, fino a un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino a un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza, come definiti ai fini Isee.</p> <p>Il Rem è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso cumulativamente, al momento della domanda, dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio;</li> <li>b) un valore del reddito familiare, nel mese di Aprile 2020, inferiore a una soglia pari all'ammontare della quota mensile Rem;</li> </ul>

- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare, con riferimento all'anno 2019, inferiore a una soglia di 10.000 euro, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo e fino a un massimo di 20.000 euro; il massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza;
- d) un valore dell'Isee inferiore a 15.000 euro.

Ai fini del riconoscimento del Rem, durante lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e, comunque, non oltre il 30 Settembre 2020, le disposizioni dell'articolo 5, commi 1 e 1-bis, D.L. 47/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. 80/2014, non si applicano, previa autocertificazione, in presenza di persone minori di età o meritevoli di tutela, quali soggetti malati gravi, disabili, in difficoltà economica e senza dimora, aventi i requisiti di cui al citato articolo 5, D.L. 47/2014. Il Rem non è compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38, D.L. 18/2020, ovvero una delle indennità disciplinate in attuazione dell'articolo 44 del medesimo D.L. 18/2020 ovvero una delle indennità di cui agli articoli 84 e 85 del presente D.L.. Il Rem non è, altresì, compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che siano al momento della domanda in una delle seguenti condizioni:

- a) titolari di pensione diretta o indiretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- b) titolari di un rapporto di lavoro dipendente, la cui retribuzione lorda sia superiore agli importi di cui al comma 5;
- c) percettori di reddito di cittadinanza, di cui al Capo I, D.L. 4/2019, ovvero di misure aventi finalità analoghe, di cui all'articolo 13, comma 2, D.L. 4/2019.

Non hanno diritto al Rem i soggetti che si trovano in stato detentivo, per tutta la durata della pena, nonché coloro che sono ricoverati in istituti di cura di lunga degenza o altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra Amministrazione pubblica.

Il Rem è riconosciuto ed erogato dall'INPS, previa richiesta tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.

Nel caso in cui, in esito a verifiche e controlli, emerga il mancato possesso dei requisiti, il beneficio è immediatamente revocato, ferma restando la restituzione di quanto indebitamente percepito e le sanzioni previste a legislazione vigente.



Articolo 83	<p><b>Sorveglianza sanitaria</b></p> <p>Con tale disposizione viene regolamentata una forma di sorveglianza sanitaria eccezionale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 41, D.Lgs. 81/2008, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale. Tale obbligo riguarda i datori di lavoro pubblici e privati nei confronti dei lavoratori Maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.</p> <p>Per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal medesimo Decreto, ferma restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale del presente articolo può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL, che vi provvedono con propri medici del lavoro, su richiesta del datore di lavoro.</p> <p>L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.</p>
Articolo 84	<p><b>Nuove indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19</b></p> <p>Il DL 34/2020, all'articolo 84, in primo luogo si occupa di prorogare le indennità previste dagli articoli 27, 28, 29, 30, D.L. 18/2020.</p> <p>In particolare, ai soggetti già beneficiari, per il mese di Marzo, dell'indennità di cui all'articolo 27, D.L. 18/2020, professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata, la medesima indennità pari a 600 euro è erogata anche per il mese di Aprile 2020.</p> <p>Ai liberi professionisti titolari di partita Iva attiva alla data di entrata in vigore del presente Decreto, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, è riconosciuta un'indennità per il mese di Maggio 2020 pari a 1.000 euro.</p> <p>A tal fine, il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di</p>

ammortamento.

Ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data di entrata in vigore del presente Decreto, è riconosciuta un'indennità per il mese di Maggio 2020 pari a 1.000 euro.

Ai soggetti già beneficiari, per il mese di Marzo, dell'indennità di cui all'articolo 28, D.L. 18/2020 (lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago), la medesima indennità pari a 600 euro è erogata anche per il mese di Aprile 2020.

Ai soggetti già beneficiari, per il mese di Marzo, dell'indennità di cui all'articolo 29, D.L. 18/2020 (Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali), la medesima indennità pari a 600 euro è erogata anche per il mese di Aprile 2020. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 17 Marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 17 Marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità per il mese di Maggio 2020 pari a 1.000 euro.

La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 17 Marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASpl, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Ai soggetti già beneficiari per il mese di Marzo dell'indennità di cui all'articolo 30, D.L. 18/2020 (Indennità lavoratori del settore agricolo), la medesima indennità è erogata anche per il mese di Aprile 2020 con un importo pari a 500 euro.

In secondo luogo, l'articolo 84 riconosce un'indennità per i mesi di Aprile e Maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, ai lavoratori dipendenti e autonomi

che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, individuati nei seguenti:

a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 31 Gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;

b) lavoratori intermittenti, di cui agli articoli 13-18, D.Lgs. 81/2015, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2019 e il 31 Gennaio 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 23 Febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222, cod. civ., e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 Febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 23 Febbraio 2020 alla Gestione separata di cui articolo 2, comma 26, L. 335/1995, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;

d) incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19, D.Lgs. 114/1998, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva e iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, alla data del 23 Febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Per poter beneficiare dell'indennità, tali lavoratori non devono, alla data di presentazione della domanda, essere in alcuna delle seguenti condizioni:

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

b) titolari di pensione.

Inoltre si prevede, per i lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (purché non titolari di rapporto di lavoro dipendente o titolari di pensione alla data di entrata in vigore della presente disposizione), un'indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di Aprile e Maggio 2020; la medesima indennità viene erogata per le predette mensilità anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore a 35.000 euro.

Le indennità di cui al presente articolo non concorrono alla formazione del

	<p>reddito ai sensi del TUIR e sono erogate dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa disponibile.</p> <p>Ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari già percettori del reddito di cittadinanza, se l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello delle indennità sopra indicate, in luogo del versamento dell'indennità si procede a integrare il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità.</p> <p>Decorsi 15 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38, D.L. 18/2020.</p>
Articolo 85	<p><b>Indennità per i lavoratori domestici</b></p> <p>Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 Febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali è riconosciuta, per i mesi di Aprile e Maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese, a condizione che i lavoratori domestici non siano conviventi con il datore di lavoro.</p> <p>L'indennità non è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38, D.L. 18/2020, ovvero con una delle indennità disciplinate in attuazione dell'articolo 44, D.L. 18/2020, ovvero con l'indennità di cui all'articolo 84 del presente Decreto, e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. L'indennità non spetta, altresì, ai soggetti di cui all'articolo 103, D.L. 18/2020. L'indennità non spetta, inoltre, ai percettori del reddito di emergenza di cui all'articolo 82 ovvero ai percettori del reddito di cittadinanza, di cui al Capo I, D.L. 4/2019, per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti pari o superiore all'ammontare delle indennità medesime.</p> <p>L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS in unica soluzione, previa domanda.</p>
Articolo 86	<p><b>Divieto di cumulo tra indennità</b></p> <p>Le indennità di cui agli articoli 84 (<i>bonus autonomi</i>), 85 (<i>bonus lavoratori domestici</i>), 78 (Fondo ultima istanza) e 98 (lavoratori sportivi) non sono tra loro cumulabili e non sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 44, D.L. 18/2020. Le suddette indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla L. 222/1984.</p>
Articolo 88	<p><b>Fondo nuove competenze</b></p> <p>Al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori</p>

	<p>comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell’orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell’impresa, con le quali parte dell’orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato “Fondo nuove competenze”, costituito presso l’Anpal, nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma operativo nazionale SPAO. Per l’operatività della misura, è necessario attendere apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, da emanare entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente Decreto.</p>
<p>Articolo 89- <i>bis</i></p>	<p><b>Applicazione della sentenza della Corte Costituzionale in materia di trattamenti di invalidità civile</b></p> <p>Nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituito un Fondo, con una dotazione iniziale pari a 46 milioni di euro per l’anno 2020, destinato a concorrere a ottemperare alla sentenza della Corte Costituzionale, pronunciata nella Camera di Consiglio del 23 Giugno 2020, in materia di riconoscimento dei benefici di cui all’articolo 38, L. 448/2001, in favore degli invalidi civili totali, indipendentemente dal requisito dell’età pari o superiore a 60 anni previsto dal comma 4 del medesimo articolo 38.</p>
<p>Articolo 90</p>	<p><b>Lavoro agile/Smart working</b></p> <p>Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p> <p>Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori Maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o,</p>



comunque, da morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente Decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dal datore di lavoro. I datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Inoltre si prevede, limitatamente alla durata dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, e comunque non oltre il 31 Dicembre 2020, che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli 18-23, L. 81/2017, possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti: gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22, L. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Articolo 91

#### **Attività di formazione a distanza**

In caso di impossibilità di svolgimento (o di partecipazione) legata all'emergenza COVID-19 alle attività didattiche dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale (I e F.P.), dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (I.F.T.S.), esse possono essere svolte, ove possibile, con modalità a distanza, individuate dai medesimi istituti di istruzione, avuto anche riguardo alle specifiche esigenze degli studenti con disabilità. I medesimi istituti assicurano, laddove ritenuto necessario e in ogni caso individuandone le relative modalità, il recupero delle attività formative ovvero di ogni altra prova verifica, anche intermedia, che risultino funzionali al completamento del percorso didattico.

Articolo 92

#### **Disposizioni in materia di NASpl e DIS-COLL**

Le prestazioni previste di NASpl e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° Marzo 2020 e il 30 Aprile 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, D.L. 18/2020, né di quelle di cui agli articoli 84, 85 e 98 del presente Decreto. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

Articolo 93	<p><b>Proroga contratti a termine</b></p> <p>Il D.L. 34/2020, facendo seguito alla possibilità di utilizzo dei contratti a termine e di somministrazione durante periodi di sospensione o riduzione dell'attività, introdotta dall'articolo 19-<i>bis</i>, D.L. 18/2020, prevede, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 Agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 Febbraio 2020, anche in assenza delle causali previste dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>In sede di conversione in Legge è stata inserita una disposizione che prevede che il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45, D.Lgs. 81/2015, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p>
Articolo 94	<p><b>Promozione del lavoro agricolo</b></p> <p>In relazione all'emergenza epidemiologica, i percettori di ammortizzatori sociali, limitatamente al periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa, di NASpl e DIS-COLL, nonché di reddito di cittadinanza, possono stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020.</p> <p>Inoltre, il D.L. 34/2020 modifica l'articolo 18, comma 3-<i>bis</i>, L. 97/1994, stabilendo che, fino al termine dell'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus COVID-19, le disposizioni di cui all'articolo 74, D.Lgs. 276/2003, si applicano anche a soggetti che offrono aiuto e sostegno alle aziende agricole situate nelle zone montane.</p> <p>L'articolo 74, D.Lgs. 276/2003, prevede che non integrino un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni svolte da parenti e affini sino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.</p>
Articolo 95	<p><b>Misure di sostegno alle imprese per la riduzione del rischio da contagio nei luoghi di lavoro</b></p> <p>Mediante le risorse dirottate già disponibili a legislazione vigente relative al bando ISI 2019, conseguentemente annullato, al fine di favorire l'attuazione delle disposizioni di cui al protocollo per il contenimento e il contrasto della</p>

diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro, condiviso dal Governo e dalle parti sociali in data 14 Marzo 2020, come integrato il 24 Aprile 2020, l'INAIL promuove interventi straordinari destinati alle imprese, anche individuali, iscritte al Registro Imprese o all'Albo delle imprese artigiane alle imprese agricole iscritte nella sezione speciale del Registro Imprese, alle imprese agrituristiche e alle imprese sociali di cui al D.Lgs. 112/2017, iscritte al Registro Imprese, che hanno introdotto nei luoghi di lavoro, successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. 18/2020, interventi per la riduzione del rischio di contagio attraverso l'acquisto di:

- apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
  - dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;
  - apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
  - dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro;
- sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;
- dispositivi e altri strumenti di protezione individuale.

L'importo massimo concedibile mediante gli interventi è pari a 15.000 euro per le imprese fino a 9 dipendenti, 50.000 euro per le imprese da 10 a 50 dipendenti, 100.000 euro per le imprese con più di 50 dipendenti.

Al fine di garantire la ripresa delle attività produttive delle imprese in condizioni di sicurezza, l'INAIL adotta, entro il 15 Settembre 2020, un bando per il concorso al finanziamento di progetti di investimento delle imprese ai sensi dell'articolo 11, comma 5, D.Lgs. 81/2008, con modalità rapide e semplificate, anche tenendo conto degli assi di investimento individuati con il bando di finanziamento ISI 2019 revocato ai sensi del comma 5 del presente articolo.

<p>Articolo 96</p>	<p><b>Disposizioni in materia di noleggio autovetture per vigilanza sul lavoro</b></p> <p>L'INL può provvedere, con onere a carico del proprio bilancio, al noleggio di autovetture da utilizzare per lo svolgimento dell'attività di vigilanza, anche in deroga agli obblighi procedurali interni.</p>
<p>Articolo 97</p>	<p><b>Semplificazioni relative alle prestazioni del Fondo di garanzia di cui all'articolo 2, L. 297/1982</b></p> <p>Il D.L. 34/2020 apporta lievi modifiche all'articolo 2, L. 297/1982, relativo al Fondo di garanzia Tfr: i pagamenti di cui ai commi 2-5 del presente articolo sono eseguiti dal Fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato mediante accredito sul conto corrente del beneficiario. Il Fondo, previa esibizione della</p>

	<p>contabile di pagamento, è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro e degli eventuali condebitori solidali ai sensi degli articoli 2751-<i>bis</i> e 2776, cod. civ., per le somme da esso pagate.</p>
Articolo 98	<p><b>Disposizioni in materia di lavoratori sportivi</b></p> <p>Nel limite massimo di 200 milioni di euro per l'anno 2020, per i mesi di Aprile e Maggio 2020, viene riconosciuta dalla società Sport e Salute Spa un'indennità pari a 600 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Coni, il Cip, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Coni e dal Cip, le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), TUIR, già attivi alla data del 23 Febbraio 2020. Il predetto emolumento non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuto ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza di cui al D.L. 4/2019, del reddito di emergenza e delle prestazioni di cui agli articoli 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29, 30, 38 e 44, D.L. 18/2020, così come prorogate e integrate dal presente Decreto.</p>
Articolo 99	<p><b>Osservatorio mercato del lavoro</b></p> <p>Al fine di monitorare tempestivamente gli effetti sul mercato del lavoro dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e delle misure di contenimento adottate, in maniera da programmare efficacemente adeguate strategie occupazionali, incluse politiche attive per il lavoro e per la formazione, è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'Osservatorio nazionale per il mercato del lavoro.</p>
Articolo 103	<p><b>Emersione di rapporti di lavoro</b></p> <p>L'articolo 103 introduce una procedura per la regolarizzazione e l'emersione di rapporti di lavoro irregolari, rivolta ai datori di lavoro che intendano assumere con contratto di lavoro subordinato cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri. A tal fine, i cittadini stranieri devono essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8 Marzo 2020 ovvero devono aver soggiornato in Italia precedentemente alla suddetta data, in forza della dichiarazione di presenza, resa ai sensi della L. 68/2007 o di attestazioni costituite da documentazioni di data certa proveniente da organismi pubblici; in entrambi i casi, i cittadini stranieri non devono aver lasciato il territorio nazionale dall'8 Marzo 2020.</p> <p>Per le medesime finalità di cui sopra, i cittadini stranieri, con permesso di</p>

soggiorno scaduto dal 31 Ottobre 2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, possono richiedere, con le modalità di cui all'articolo 103, comma 16, un permesso di soggiorno temporaneo, valido solo nel territorio nazionale, della durata di 6 mesi dalla presentazione dell'istanza. A tal fine, i predetti cittadini devono risultare presenti sul territorio nazionale alla data dell'8 Marzo 2020, senza che se ne siano allontanati dalla medesima data, e devono aver svolto attività di lavoro, nei settori di cui al comma 3, antecedentemente al 31 Ottobre 2019, comprovata secondo le modalità di cui al comma 16. Se nel termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo, il cittadino esibisce un contratto di lavoro subordinato ovvero la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa in conformità alle previsioni di Legge nei settori di cui al comma 3, il permesso viene convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai seguenti settori di attività:

- a) agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- b) assistenza alla persona per sé stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o *handicap* che ne limitino l'autosufficienza;
- c) lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

L'istanza per la regolarizzazione deve essere presentata dal 1° Giugno al 15 Agosto 2020, con le modalità che saranno stabilite con decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con il MEF, il Ministro del lavoro e il MIPAF.

Articolo  
103-bis

### **Disposizioni in favore dei lavoratori frontalieri**

In sede di conversione in Legge del D.L. 34/2020, è stata autorizzata, solo per l'anno 2020, la spesa di 6 milioni di euro per l'erogazione di contributi in favore dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, che svolgono la propria attività nei Paesi confinanti o limitrofi ai confini nazionali, definiti ai sensi del Regolamento (CE) 883/2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, come modificato dal Regolamento 988/2009, nonché dell'allegato II all'Accordo tra la Comunità europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone, sottoscritto a Lussemburgo il 21 Giugno 1999 e reso esecutivo dalla Legge 364/2000, ovvero che svolgono la propria attività in altri Paesi non appartenenti all'Unione Europea, confinanti o limitrofi ai confini nazionali, con cui sono vigenti appositi



accordi bilaterali, che siano titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, ovvero dei lavoratori subordinati nonché dei titolari di partita IVA, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro frontaliero a decorrere dal 23 Febbraio 2020 e siano privi dei requisiti stabiliti per beneficiare delle misure di sostegno ai lavoratori previste dal D.Lgs. 22/2015, e dal D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 27/2020.

I criteri per il riconoscimento del beneficio sopra indicato saranno definiti con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il MEF, da emanare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del presente decreto (19 Luglio 2020).

Articolo 120

### **Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro**

Al fine di sostenere e incentivare l'adozione di misure legate alla necessità di adeguare i processi produttivi e gli ambienti di lavoro, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico, alle associazioni, alle fondazioni e agli altri enti privati, compresi gli enti del Terzo settore, è riconosciuto un credito d'imposta in misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di 80.000 euro, in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19, ivi compresi quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza, nonché in relazione agli investimenti in attività innovative, ivi compresi quelli necessari a investimenti di carattere innovativo, quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

Articolo 125

### **Credito d'imposta per la sanificazione degli ambienti di lavoro e l'acquisto di DPI**

Al fine di favorire l'adozione di misure dirette a contenere e contrastare la diffusione del virus COVID-19, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, agli enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, spetta un credito d'imposta in misura pari al 60% delle spese sostenute nel 2020 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di DPI e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti. Il credito d'imposta spetta fino a un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2020.

<p>Articolo 126</p>	<p><b>Proroga dei termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi</b></p> <p>I versamenti sospesi durante l'emergenza COVID-19 dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 Settembre 2020 o mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 Settembre 2020. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.</p>
<p>Articolo 127</p>	<p><b>Proroga dei termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi ex articoli 61 e 62, D.L. 18/2020</b></p> <p>Sono prorogati al 16 Settembre 2020 i termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi ex articolo 61 (settori Maggiormente danneggiati) e 62, D.L. 18/2020 (altre imprese/professionisti). In particolare, slitta al 16 Settembre 2020 (rispetto all'originaria data del 31 Maggio 2020) la ripresa dei versamenti di ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL, sospesi fino al 30 Aprile 2020, ai sensi dell'articolo 61, comma 2, D.L. 18/2020, in favore dei settori Maggiormente colpiti dall'emergenza.</p> <p>Limitatamente alle federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, è prorogata al 30 Giugno 2020 la sospensione dei versamenti delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL, con obbligo di versamento a decorrere dal 16 Settembre 2020, in un'unica soluzione ovvero in 4 rate mensili a partire da tale data.</p>
<p>Articolo 128</p>	<p><b>Salvaguardia del credito di cui all'articolo 13, comma 1-bis, TUIR, ovvero del trattamento integrativo di cui all'articolo 1, L. 21/2020</b></p> <p>L'articolo 128, comma 1-bis, D.L. 34/2020, prevede che il credito di 80 euro, di cui all'articolo 13, comma 1-bis, TUIR, e il trattamento integrativo di 100 euro, di cui all'articolo 1, D.L. 3/2020, spettanti, rispettivamente, fino al 30 Giugno 2020 e dal 1° Luglio 2020 ai lavoratori dipendenti in possesso dei requisiti previsti nelle citate disposizioni, siano riconosciuti anche nel caso in cui il lavoratore risulti incapiente per effetto del minor reddito di lavoro dipendente prodotto nell'anno 2020 a causa delle conseguenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p> <p>Il comma 2 del presente articolo prevede che il sostituto d'imposta eroghi al lavoratore le somme che quest'ultimo non ha percepito a titolo di credito di cui all'articolo 13, comma 1-bis, TUIR (<i>bonus Renzi</i>), nel periodo in cui lo stesso ha fruito delle misure a sostegno del lavoro ai sensi degli articoli 19-22, D.L. 18/2020. In particolare, è stabilito che le predette somme siano corrisposte a</p>

	partire dalla prima retribuzione utile erogata al lavoratore e, comunque, entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio.
Articolo 144	<p><b>Rimessione in termini e sospensione del versamento degli importi richiesti a seguito del controllo automatizzato e formale delle dichiarazioni</b></p> <p>I versamenti delle somme dovute ai sensi degli articoli 2, 3 e 3-bis, D.Lgs. 462/1997, in scadenza nel periodo compreso tra l'8 Marzo 2020 e il giorno antecedente l'entrata in vigore del presente Decreto, sono considerati tempestivi se effettuati entro il 16 Settembre 2020.</p> <p>I versamenti delle somme dovute ai sensi degli articoli 2, 3 e 3-bis, D.L. 462/1997, in scadenza nel periodo compreso tra l'entrata in vigore del presente Decreto e il 31 Maggio 2020, possono essere effettuati entro il 16 Settembre 2020, senza applicazione di ulteriori sanzioni e interessi.</p> <p>I versamenti di cui al presente articolo possono essere effettuati anche in 4 rate mensili di pari importo a decorrere da Settembre 2020, con scadenza il giorno 16 di ciascun mese.</p> <p>Non si procede al rimborso di quanto già versato.</p>
Articolo 152	<p><b>Sospensioni dei pignoramenti dell'agente della riscossione su stipendi e pensioni</b></p> <p>Dal 19 Maggio al 31 Agosto 2020 sono sospesi gli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima di tale ultima data dall'agente della riscossione dai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), D.Lgs. 446/1997, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza.</p> <p>Le somme che avrebbero dovuto essere accantonate nel medesimo periodo non sono sottoposte a vincolo di indisponibilità e il terzo pignorato le rende fruibili al debitore esecutato, anche se anteriormente alla data di entrata in vigore del presente Decreto sia intervenuta ordinanza di assegnazione del giudice dell'esecuzione.</p>

## **NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI CONVERSIONE DEL D.L. RILANCIO, SINTESI**

### **Contratto di rete con causale di solidarietà**

È stata introdotta una norma, limitata al 2020, che prevede che il contratto di rete possa essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle Autorità competenti, ai seguenti fini:

- impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro;
- inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi d'impresa;
- assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

Lo svolgimento delle prestazioni di lavoro presso o in favore delle partecipanti alla rete avviene mediante gli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003. Con Decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi entro 60 giorni dal 19 Luglio 2020, saranno definite le relative modalità operative. Ai fini degli adempimenti pubblicitari, il contratto di rete per solidarietà deve essere sottoscritto per atto firmato digitalmente, con l'assistenza di organizzazioni datoriali rappresentative a livello nazionale presenti nel Cnel, anziché secondo le consuete modalità.

### **Modifica al codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza**

È stato posticipato il termine per provvedere, da parte di Srl e società cooperative, alla nomina degli organi di controllo o del revisore e, se necessario, a uniformare l'atto costitutivo e lo statuto alle disposizioni, alla data di approvazione dei bilanci relativi all'esercizio 2021.

### **Collocamento mirato**

Sono inclusi nella quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, L. 68/1999 (c.d. categorie protette per aziende *over 50*), per favorire l'occupabilità, i c.d. *care leavers* (soggetti che divengono maggiorenni mentre vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'Autorità giudiziaria, ad esempio affido).

### **Smart-working/Lavoro agile**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori Maggiormente esposti a rischio di contagio da virus

SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83, D.L. 34/200, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

### **Proroga contratti a termine e apprendistato**

Facendo seguito alla possibilità, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di rinnovare o prorogare fino al 30 Agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali previste dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, anche durante periodi di sospensione o riduzione dell'attività, è stata inserita in sede di conversione una disposizione che prevede che il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45, D.Lgs. 81/2015 (apprendistato di primo e terzo livello), e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza COVID-19.

Circa quest'ultima importante novità si attendono a breve importanti chiarimenti da parte delle autorità preposte.

### **Trasferimento d'azienda**

Fino al 17 Agosto 2020, in caso di trasferimento d'azienda, la procedura sindacale, nel caso non sia stato raggiunto un accordo, non potrà avere una durata inferiore a 45 giorni.

### **Congedo parentale straordinario genitori COVID-19**

La Legge di conversione ha esteso il periodo di fruizione del congedo COVID-19, individuando un arco temporale che decorre dal 5 Marzo fino al 31 Agosto 2020, sempre per un massimo di 30 giorni. La citata Legge ha introdotto, inoltre, la possibilità di fruire di tale congedo anche in modalità oraria a far tempo dal 19 Luglio 2020.

L'INPS (messaggio n. 2902/2020) ha comunicato che l'applicazione per presentare la domanda di congedo COVID-19 in modalità giornaliera è stata aggiornata, per consentire la richiesta di periodi fino al 31 Agosto 2020, mentre saranno successivamente fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo in modalità oraria, che potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti dal 19 Luglio 2020.



## **Ammortizzatori sociali con causale COVID-19**

È stato abrogato il D.L. 52/2020, in quanto le disposizioni nel medesimo contenute sono state inglobate nel D.L. 34/2020, mantenendo validi gli atti e i provvedimenti adottati e facendo salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo Decreto.

