

Agenzie per il Lavoro
Loro sedi
Roma, 21 ottobre 2020

Circolare n. 16/2020

Oggetto: Legge n. 126/2020: Conversione in Legge con modificazioni del D.L. n. 104/2020, c.d. “Agosto” – Primesime indicazioni operative.

Prot.n.18.2020

Spett.li Agenzie per il lavoro,

trasmettiamo in allegato la Nota Tecnica con la quale forniamo le prime indicazioni in merito alla “lettura” delle principali novità introdotte dalla Legge n. 126/2020 (G.U. Serie Generale n. 253 - Supplemento Ordinario n. 37 del 13/10/2020), di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 104/2020, c.d. Decreto “Agosto”, recante “*misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*”.

Nella Nota sono esaminate le principali disposizioni in materia lavoristica, ed in particolare quelle relative somministrazione a termine di lavoratori assunti a tempo indeterminato, al prolungamento del periodo massimo di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale emergenziali (CIGO, CIGD e Assegno Ordinario), al divieto di licenziamento nonché alle differenti forme di esonero contributivo introdotte.

Considerata l’articolazione delle norme in commento, e il loro impatto sul settore, ci riserviamo di fornire ulteriori e tempestivi aggiornamenti qualora si rendessero disponibili significativi contributi interpretativi sia sul piano dottrinale che amministrativo.

Cordiali saluti.

L’Amministratore delegato
Agostino Di Maio



Nota Tecnica

Legge n. 126/2020

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”.

Le principali novità

Principali indicazioni

Indice

<i>1. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</i>	<i>pag. 4</i>
<i>2. Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga</i>	<i>pag. 6</i>
<i>3. Cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse</i>	<i>pag. 9</i>
<i>4. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato</i>	<i>pag. 10</i>
<i>5. Esonero versamento contributi previdenziali per aziende che non attivano trattamenti di Cassa Integrazione</i>	<i>pag. 12</i>
<i>6. Esonero versamento contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali</i>	<i>pag. 14</i>
<i>7. Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate – Decontribuzione Sud</i>	<i>pag. 14</i>
<i>8. Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</i>	<i>pag. 16</i>
<i>9. Rifinanziamento Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi</i>	<i>pag. 19</i>
<i>10. Lavoro agile e congedo straordinario</i>	<i>pag. 20</i>
<i>11. Lavoro agile per genitori con figli con disabilità</i>	<i>pag. 21</i>
<i>12. Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL</i>	<i>pag. 21</i>
<i>13. Disposizioni in materia di sorveglianza attiva in quarantena</i>	<i>pag. 22</i>

1. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Art. 8 <i>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</i>
<p>1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.»;</p> <p>b) il comma 1 -bis è abrogato.</p> <p>1-bis. In considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021".</p>

La disposizione, introdotta già nel Decreto Legge, delinea una nuova fattispecie di acausalità definita "*una tantum*" in caso di rinnovo/proroga del contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione: nello specifico, viene riconosciuta la possibilità - fino al 31 dicembre 2020 - ai datori di lavoro di prorogare/rinnovare i contratti a termine per un periodo massimo di 12 mesi, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Sul tema, anche a valle dei successivi chiarimenti intervenuti in materia (Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 713/2020 e Nota commento Confindustria del 17.08.2020), confermiamo le primissime linee interpretative fornite dall'Associazione, relative in particolare ai diversi profili applicativi dell'istituto, già esaminati con la Circolare Assolavoro Servizi n. 15/2020, alla quale rimandiamo per pronto riferimento.

La Legge di conversione del Decreto inserisce nell'articolo in esame il comma 1-bis, il quale, in estrema sintesi, sancisce che **in caso di assunzione del lavoratore somministrato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nell'ambito di una somministrazione a termine, non opera il limite di durata pari a 24 mesi**, ovvero, *rectius*, è possibile superare tale limite senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. Tale disposizione ha efficacia sino al **31 dicembre 2021**.

Appare così confermata l'interpretazione resa dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 17/2018.

Il Ministero del Lavoro infatti già escludeva espressamente i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione dalla applicazione di ogni nuovo limite introdotto dal cd. "Decreto Dignità" sia in caso di somministrazione a termine che di staff leasing: "*Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo*

indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione”.

Di seguito i punti principali della disposizione:

- la norma esordisce con una **premessa causale** che “giustifica” il successivo dispositivo: *“In considerazione dell’attuale fase di rilancio dell’economia e al fine di garantire la continuità occupazionale...”*. Da un lato quindi si circoscrive la portata della norma all’attuale fase economica, dall’altro obiettivo dichiarato è assicurare la continuità occupazionale dei lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato dall’agenzia per il lavoro;
- da ciò ne consegue, secondo il Legislatore, che **l’efficacia della norma nel tempo è limitata al 31 dicembre 2021**: conseguentemente è possibile, sino al 31 dicembre 2021, superare il limite dei 24 mesi presso il medesimo utilizzatore quando il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall’Agenzia. Tuttavia, poiché la finalità dichiarata della norma è la continuità occupazionale dei lavoratori in somministrazione – per altro già assunti a tempo indeterminato dalla Agenzia – la rimozione del termine finale del 31 dicembre 2021 renderebbe la novella legislativa in commento maggiormente coerente con le suddette finalità, considerato anche che la continuità occupazionale non è di certo un obiettivo che si esaurisce alla fine del prossimo anno;
- **il limite dei 24 mesi** individuato va letto in combinato disposto con la norma di cui all’art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015¹ che specifica, appunto, tale limite nella successione di contratti a termine, o in somministrazione a termine, tra medesimo lavoratore e azienda utilizzatrice conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Analogamente quindi si ritiene che il termine dei 24 mesi in esame opera **“fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi”**, potendo quindi la contrattazione collettiva di qualsiasi livello prevedere limiti di durata differenti;
- infine resta **escluso dalla applicazione del limite di durata** il contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato – **cd. staff leasing** – per espressa previsione della disposizione in esame: *“Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l’agenzia di somministrazione e l’utilizzatore sia a tempo determinato...”*.

¹ Art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015: *“2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l’eccezione delle attività stagionali di cui all’articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell’ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”.*

2. Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga

Art. 1

Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga

1. I datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2. Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane di cui al presente comma.
2. Le ulteriori nove settimane di trattamenti, di cui al comma 1, sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle ulteriori nove settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:
 - a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
 - b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.
3. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.
4. Ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane di cui al comma 2, il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 3. L'INPS autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18 per cento di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.
5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.
6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.
7. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito nel limite massimo di 1.600 milioni di euro per l'anno 2020 e tale importo è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

8. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per una durata massima di cinquanta giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati ai cinquanta giorni stabiliti dal presente comma. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, e ai sensi del presente articolo sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

9. I termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020.

10. I termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020.

11. I trattamenti di cui ai commi 1, 2 e 8 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti di cui al comma 8. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al 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.

12. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 265, comma 9, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, in relazione alle risorse di cui agli articoli da 68 a 71 del predetto decreto-legge n. 34 del 2020, a valere sulle medesime risorse possono essere riconosciuti i periodi corrispondenti alle prime nove settimane di cui al comma 1 del presente articolo.

13. All'onere derivante dal presente articolo pari a 7.804,2 milioni di euro per l'anno 2020 e a 2.016,1 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di saldo netto da finanziare e a 4.789,3 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.224,6 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle amministrazioni pubbliche si provvede quanto a 223,1 milioni di euro per l'anno 2020 e a 74,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dal comma 2 del presente articolo e per la restante quota ai sensi dell'articolo 114.

La Legge di conversione non apporta modifiche sostanziali alla formulazione originaria della norma: si prevede un ampliamento del periodo massimo di fruizione delle integrazioni salariali emergenziali² (CIGO, Assegno ordinario e CIGD) in favore dei datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa, nell'annualità 2020 per COVID-19, i quali potranno accedere ad **ulteriori complessive 18 settimane (9+9) di trattamento di integrazione salariale**, da considerarsi fruibili per periodi decorrenti **a partire dal 13 luglio 2020 sino al 31 dicembre 2020**.

Nello specifico, decorse le prime 9 settimane di trattamento, il periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale potrà essere incrementato di ulteriori nove settimane, per i soli datori ai quali sia già stata autorizzata la prima *tranche* di cassa, e dunque per un totale di **18 settimane complessive**.

L'erogazione dei trattamenti seguirà difatti un diverso criterio – rispetto a quello adottato dal D.L. “Rilancio”³ - in quanto l'accesso alle 18 settimane di cassa risulta esclusivamente subordinato

² Artt. da 19- 22-*quinquies* D.L. 18/2020 convertito con L. n. 27/2020 e successivamente modificato dal DL n. 34/2020 c.d. Decreto “Rilancio”, convertito con L. n. 77/2020.

³ Art. 68 D.L. 34/2020 “(...) per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane”.

all'avvenuta autorizzazione dei periodi di integrazione reddituale richiesti in precedenza e non anche alla effettiva fruizione dei medesimi.

Il riconoscimento delle ulteriori 9 settimane - cumulative alle prime nove – viene subordinato al **versamento di un contributo addizionale** da parte del datore di lavoro richiedente e risulta diversificato nell'ammontare in considerazione delle perdite subite a causa della pandemia. Tale contributo dovrà difatti essere determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019 e sarà:

- **pari al 9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- **pari al 18%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Diversamente i datori di lavoro che hanno invece subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e/o che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019 non dovranno procedere al versamento del predetto contributo addizionale⁴.

Riguardo il **settore della somministrazione di lavoro**, ai sensi dal comma 7 dell'articolo in esame, i Fondi di Solidarietà Alternativi di cui all'art. 27 del D. Lgs. n. 148/2015 devono, come noto, garantire l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità descritte dalla norma. In particolare, per la concessione della prestazione sono trasferite ai predetti Fondi risorse per un ammontare di 1.600 milioni di euro, per l'annualità 2020 (*v.ultra*).

Evidenziamo sul tema che l'Associazione ha richiesto un Parere al Ministero del Lavoro finalizzato ad individuare il destinatario del versamento del contributo addizionale – Fondo di Solidarietà o INPS - necessario per accedere alle ulteriori 9 settimane di trattamento di integrazione salariale nonché a chiarire quale soggetto – ApL o azienda utilizzatrice – dovrà dimostrare l'avvenuta *diminutio* del fatturato e le relative modalità di calcolo. A seguito dei chiarimenti che interverranno sulle tematiche richiamate provvederemo tempestivamente, con successive comunicazioni, a fornire gli opportuni aggiornamenti in materia.

⁴ Per poter accedere alle ulteriori 9 settimane di cassa di integrazione salariale i datori di lavoro dovranno presentare all'INPS la domanda di concessione del trattamento autocertificando ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000 la sussistenza della riduzione del fatturato. L'INPS una volta autorizzata l'erogazione delle misure individua, sulla base della documentazione pervenuta, l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. Le istanze di concessione delle 9 settimane di trattamento dovranno essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Qualora il datore di lavoro richieda il pagamento diretto da parte dell'Istituto, quest'ultimo dovrà inoltre inviare all'INPS tutti i dati necessari per procedere al pagamento o al saldo entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, qualora risulti posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

La norma introduce inoltre una previsione di raccordo alla precedente disciplina specificando che **per quanto riguarda i precedenti periodi di trattamento** di integrazione salariale attivati ai sensi degli artt. 19-22 *quinquies* del D.L. “Cura Italia”, **che ricadono, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, questi dovranno considerarsi assorbiti nelle prime nove settimane riconosciute ai sensi del comma 1.**

Precisiamo infine che sul tema è altresì intervenuta l’INPS con Circolare n. 115/2020 tramite la quale ha specificato che *“riguardo alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, che, su espressa indicazione ministeriale, trovano applicazione esclusivamente ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 13 luglio 2020⁵”*.

Ne consegue che, considerata l’equiparazione ex lege del trattamento di integrazione salariale del settore della somministrazione, cd. TIS semplificato, allo strumento dell’assegno ordinario (ex art. 19, comma 6, del D.L. 18/2020), le Agenzie per il Lavoro potranno accedere alle ulteriori settimane di ammortizzatore per i soli lavoratori attivi alla data del 13 luglio 2020.

3. Cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse

Art. 19 <i>Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse</i>
<p>1. I datori di lavoro che abbiano sospeso l’attività lavorativa, anche limitatamente alla prestazione dei soli soggetti di seguito indicati, a causa dell’impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei lavoratori alle proprie dipendenze, domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l’obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l’emergenza COVID-19, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, possono presentare domanda dei trattamenti di cui agli articoli da 19 a 22 <i>quinquies</i> del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, con specifica causale «COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare». Le domande possono essere presentate per periodi compresi tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità di cui al primo periodo, fino a un massimo complessivo di quattro settimane, limitatamente ai datori di lavoro operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia.</p> <p>2. Le domande sono trasmesse esclusivamente all’INPS, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020. Alle stesse domande è allegata l’autocertificazione del datore di lavoro che indica l’autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.</p> <p>3. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell’INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all’Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell’integrazione salariale entro il 15 novembre 2020. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <p>4. I trattamenti di cui ai commi da 1 a 3 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 59,3 milioni di euro per l’anno 2020. L’INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al 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.</p> <p>5. Ai relativi oneri pari a 59,3 milioni di euro per l’anno 2020 si provvede mediante corrispondente utilizzo dello stanziamento di cui all’articolo 22-ter, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n.27, e successive modificazioni, che presenta le necessarie disponibilità.</p>

⁵ La precedente normativa prevedeva che potevano accedere ai trattamenti di integrazione salariale esclusivamente i lavoratori attivi alla data del 25 marzo 2020.

La disposizione, che ha subito esclusivamente revisioni formali in sede di conversione in Legge, delinea una misura *ad hoc* in favore di quei datori di lavoro che abbiano sospeso l'attività lavorativa data dall'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei propri lavoratori, poiché residenti o domiciliati in Comuni per i quali siano stati emanati dalla Pubblica Autorità provvedimenti di contenimento e di allontanamento, con obbligo di permanenza domiciliare c.d. "Zone Rosse".

Tali datori di lavoro potranno accedere ai trattamenti di cui agli artt. 19-22 *quinquies* (CIGO, CIGD e assegno ordinario COVID-19) con specifica apposizione della causale "**COVID-19 – Obbligo permanenza domiciliare**" – per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 sino al 30 aprile 2020, e comunque per la durata dei provvedimenti di contenimento emessi dalla Pubblica Autorità, fino ad un massimo di quattro settimane complessive, limitatamente ai datori di lavoro che operano nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia⁶.

Per l'erogazione delle misure descritte dalla norma in trattazione sono concesse risorse nel limite di spesa pari a 59,3 milioni di euro per l'annualità 2020.

4. Esonero versamento contributi previdenziali per aziende che non attivano trattamenti di Cassa Integrazione

Art. 3 <i>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione</i>
<p>1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-<i>quinquies</i> del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.</p> <p>2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto.</p> <p>3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1.</p> <p>4. L'esonero di cui al presente articolo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p> <p>5. Il beneficio previsto al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.</p>

⁶ Le domande di attivazione dovranno essere presentate esclusivamente all'INPS, a pena di decadenza entro il 15 ottobre 2020. I datori di lavoro dovranno inoltre allegare all'istanza di accesso alla prestazione richiesta l'autocertificazione, che individui il provvedimento di restrizione emesso e l'Autorità promotrice ed inoltrare all'INPS in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 114.

La norma riconosce **un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati**⁷ - con esclusione del settore agricolo - **che non facciano richiesta di attivazione dei trattamenti di integrazione salariale emergenziali** (CIGO, assegno ordinario e CIGD) di cui all'art. 1 del cd. Decreto "Agosto", ossia non ricorrano alle ulteriori 18 settimane di cassa integrazione, concesse nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020, **e che inoltre abbiano già fruito dei periodi di trattamento autorizzati per i mesi di maggio e giugno 2020** ai sensi degli artt. da 19 a 22 del D.L. "Cura Italia".

I datori di lavoro potranno accedere ad uno **sgravio totale dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico, da riparametrare su base mensile, per un periodo **massimo di quattro mesi**, utilizzabile dai beneficiari sino al 31 dicembre 2020, pari alla contribuzione non versata **per il doppio delle ore di integrazione salariale già utilizzate per i mesi di maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e dei contributi da versare all'INAIL.

La norma precisa altresì che l'esonero contributivo è riconosciuto anche nei casi in cui i datori di lavoro abbiano attivato periodi di trattamento di integrazione salariale ai sensi del D.L. 18/2020 c.d. "Cura Italia", collocati, anche parzialmente, **successivamente alla data del 12 luglio 2020**.

Durante il periodo di fruizione dello strumento resta inoltre preclusa la possibilità per il datore di lavoro beneficiario di intimare licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo (*v. ultra*).

L'agevolazione, avente natura eccezionale e temporanea, costituisce difatti uno strumento di premialità predisposto per le sole aziende che non ricorrono a strumenti di ammortizzazione sociale e che tutelino i posti di lavoro dei propri dipendenti, e risulta conseguentemente subordinata al rispetto da parte del datore di lavoro del divieto di licenziamento di cui all'art. 14 della Legge in esame (*v. infra*).

L'eventuale violazione del divieto di licenziamento condurrà sia alla revoca, con effetto retroattivo, dell'esonero contributivo concesso nonché all'ulteriore penalità connessa all'impossibilità di presentare istanza di accesso alle ulteriori 18 settimane di cassa integrazione erogate ai sensi dell'art. 1 della disposizione in esame.

Diversamente, l'integrale fruizione della misura comporterà il venir meno del divieto imposto al soggetto beneficiario con la conseguenziale possibilità per il datore di lavoro di attivare le procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 nonché procedere con licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo (*v. ultra*).

La disposizione chiarisce altresì che lo sgravio contributivo riconosciuto ai datori di lavoro - che non facciano ricorso a strumenti di integrazione reddituale - è cumulabile con altre

⁷ Con riguardo alle categorie di beneficiari che accedono all'agevolazione, la Circolare INPS n. 105 del 18 settembre 2020 chiarisce che: "l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165".

riduzioni/agevolazioni previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione comunque dovuta.

Per l'erogazione della misura descritta sono stanziati infine risorse per un ammontare di 363 milioni di euro per l'anno 2020 e di 121,1 milioni di euro per l'anno 2021.

Sul tema è intervenuta l'INPS con la Circolare n. 105/2020 - alla quale si rimanda per pronto riferimento - tramite la quale ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura⁸.

Tuttavia, come già disciplinato dal Legislatore e successivamente ribadito dall'INPS, l'applicazione del beneficio è subordinato alla preventiva autorizzazione della Commissione europea. Lo stesso Istituto infatti, a valle dell'autorizzazione, emanerà un Messaggio *ad hoc* con le istruzioni utili alla fruizione della misura.

5. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

Art. 6 <i>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato</i>
<p>1. Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>2. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.</p> <p>3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p>

⁸Tra le novità più rilevanti si segnalano quelle relative a:

- **fruizione dell'esonero:** *“l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle suddette mensilità di maggio e giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18 del 2020”;*
- **accesso alla misura:** *“Sarà conseguentemente possibile accedere all'esonero in trattazione - e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del citato decreto-legge n. 18 del 2020 - per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di tali strumenti in data antecedente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 104 del 2020) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio. La suddetta possibilità vale anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020”;*
- **azienda con più unità produttive:** *“Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva”;*
- **entità dell'agevolazione:** *“l'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale”;*
- **effettivo ammontare dell'esonero:** *“sarà pari al minor importo tra la contribuzione teoricamente dovuta per la retribuzione persa in forza del doppio delle ore di integrazione salariale fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura”;*
- **determinazione delle ore fruito:** *“Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruito nelle mensilità di maggio e giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, rientrano sia quelle fruito mediante conguaglio che quelle fruito mediante pagamento diretto”.*

4. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 3 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

5. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 4, pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020, a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021 e a 165,0 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede quanto a 145,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 3 e quanto a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020, 879,3 milioni di euro per l'anno 2021 e a 165,0 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 114.

La norma riconosce un **esonero contributivo in favore dei datori di lavoro** - con esclusione del settore agricolo - che abbiano assunto lavoratori, successivamente alla data dall'entrata in vigore del cd. Decreto Agosto (15 agosto 2020) e comunque sino al 31 dicembre 2020, **con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**⁹.

Nello specifico, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dovuta, la disposizione in trattazione consente ai datori di lavoro di fruire per un **periodo massimo di sei mesi** - decorrenti dalla data di assunzione del lavoratore - dell'**esonero totale dei contributi previdenziali** posti a carico datoriale, con esclusione dei premi e dei contributi da versare all'INAIL, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

L'agevolazione viene riconosciuta anche nelle ipotesi in cui vi sia stata la trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, successiva alla data di entrata in vigore del Decreto c.d. "Agosto".

L'esonero è altresì cumulabile con altre forme di esonero e/o di riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

L'INPS provvederà al monitoraggio dei limiti di spesa ed a fornirne comunicazione al Ministero del Lavoro.

More solito, per le concrete modalità di applicazione dell'esonero si rimanda ad una prossima Circolare esplicativa dell'INPS.

⁹ Restano escluse dal campo di applicazione della misura:

- le assunzioni effettuate con contratto di apprendistato;
- le assunzioni effettuate con contratto di lavoro domestico;
- le assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

6. Esonero versamento contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

Art. 7

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

1. L'esonero di cui all'articolo 6 del presente decreto è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica il comma 3 del predetto articolo 6.
2. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1. della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108 paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.
3. Alle minori entrate derivanti dai commi 1 e 2, pari a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e a 87,8 milioni di euro per l'anno 2021 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede quanto a 34,2 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dai commi 1 e 2 medesimi e quanto a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020, 53,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 114.

Viene riconosciuta in favore dei datori di lavoro che abbiano assunto **con contratto a tempo determinato e/o con contratto di lavoro stagionale lavoratori nel settore del turismo e degli stabilimenti termali**, la possibilità di fruire sino al 31 dicembre 2020, per un massimo di tre mesi - da considerarsi decorrenti dalla data di assunzione del lavoratore - di un **esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali posti a carico datoriale**, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL.

La disposizione individua le condizioni applicative di tale esonero contributivo rinviando alla disciplina illustrata per l'agevolazione contributiva di cui all'art. 6 (*v. infra*). Ne consegue che anche lo sgravio in esame potrà essere fruito per le sole assunzioni verificatesi **successivamente al 15 agosto 2020** – data di entrata in vigore del Decreto Legge – e potrà essere fruita esclusivamente sino al 31 dicembre 2020.

Come per le altre misure esaminate, anche per il presente sgravio si attende la pubblicazione di una Circolare esplicativa INPS che fornisca le necessarie istruzioni per la fruizione.

7. Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate – Decontribuzione Sud

Art. 27

(Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate – Decontribuzione Sud)

1. Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socioeconomico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Con riferimento ai datori di lavoro ammessi all'esonero contributivo di cui al presente comma per i dipendenti giornalisti iscritti alla gestione sostitutiva dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI), l'Istituto provvede a trasmettere apposita rendicontazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini del

rimborso, a saldo, dei relativi oneri fiscalizzati. All'onere derivante dal precedente periodo, valutato in 1,5 milioni di euro per l'anno 2020 e in 0,5 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede a valere sulle risorse del Fondo per il pluralismo e l'innovazione dell'informazione, di cui all'articolo 1 della legge 26 ottobre 2016, n. 198, nell'ambito della quota delle risorse del Fondo destinata agli interventi di competenza della Presidenza del Consiglio dei ministri.

2. Al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari europei, da adottarsi entro il 30 novembre 2020, sono individuati le modalità ed il riferimento ad indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo utili per la definizione di misure agevolative di decontribuzione di accompagnamento, per il periodo 2021-2029, degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dei Piani Nazionali di Riforma.

3. Ai fini degli adempimenti previsti dal registro nazionale sugli aiuti di stato, l'amministrazione responsabile è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e le amministrazioni concedenti sono l'Istituto nazionale della previdenza sociale e per quanto di competenza l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, che provvedono al monitoraggio in coerenza con quanto previsto dal Quadro temporaneo degli aiuti di Stato.

3-bis. In considerazione delle eccezionali condizioni connesse alla diffusione del contagio da COVID-19, i soggetti ricompresi nei piani di riorganizzazione in presenza di crisi presentati ai sensi dell'articolo 1, comma 500, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, per i quali i termini di cui al comma 1 dell'articolo 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416, sono decorsi in data successiva alla dichiarazione dello stato di emergenza adottata con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, in via straordinaria sono rimessi nei termini per la presentazione della domanda di pensione, a condizione che abbiano maturato il requisito contributivo entro il periodo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale finalizzata al prepensionamento e che l'ultimo contributo risulti accreditato per il medesimo trattamento. La domanda deve essere presentata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Sono fatte salve le domande già presentate nei termini alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

4. Agli oneri derivanti dal comma 1, valutati in 854,7 milioni di euro per l'anno 2020, in 535,4 milioni di euro per l'anno 2021 e in 67,5 milioni di euro per l'anno 2023 in termini di saldo netto da finanziare e fabbisogno e in 1.390,1 milioni di euro per l'anno 2020 e in 67,5 milioni di euro per l'anno 2023 in termini di indebitamento netto, si provvede ai sensi dell'articolo 114.

4-bis. All'articolo 27 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il comma 17 e' sostituito dal seguente:

"17. Ai fini degli apporti di cui al comma 2, e' autorizzata per l'anno 2020 l'assegnazione a CDP di titoli di Stato, nel limite massimo di 44 miliardi di euro, appositamente emessi ovvero, nell'ambito del predetto limite, l'apporto di liquidita'. Detti titoli non concorrono a formare il limite delle emissioni nette per l'anno 2020 stabilito dalla legge di bilancio e dalle successive modifiche. Ai fini della registrazione contabile dell'operazione, a fronte del controvalore dei titoli di Stato assegnati, il corrispondente importo e' iscritto su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze ed e' regolato mediante pagamento commutabile in quietanza di entrata sul pertinente capitolo dello stato di previsione dell'entrata relativo all'accensione di prestiti. Il medesimo capitolo dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze e' utilizzato per gli apporti di liquidita'. Ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 265. I titoli di Stato eventualmente non emessi e assegnati nell'anno 2020 possono esserlo negli anni successivi e non concorrono al limite delle emissioni nette stabilito con le rispettive leggi di bilancio".

La norma introduce un esonero contributivo finalizzato a soddisfare il fabbisogno di liquidità e a mantenere i livelli occupazionali durante e dopo l'emergenza in favore dei datori di lavoro, ad esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che abbiano la sede di lavoro nella Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

Nello specifico, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, tali datori potranno beneficiare di un **esonero pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico**, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL. L'agevolazione sarà fruibile a partire dal 1° ottobre e sino al 31 dicembre 2020 e si applica alle regioni del Sud Italia (Abruzzo,

Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), dove il PIL regionale è inferiore al 90 % della media UE e il tasso di occupazione è inferiore alla media nazionale.

L'agevolazione ha ottenuto l'approvazione da parte della Commissione Europea la quale ha ritenuto il regime degli aiuti notificato dalle autorità italiane - pari ad 1,5 miliardi di euro - compatibile con le condizioni previste dal quadro temporaneo sugli aiuti di Stato¹⁰.

Con successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottarsi entro il 30 novembre 2020, saranno individuate le modalità ed i criteri di accesso alle agevolazioni introdotte per favorire la riduzione dei divari territoriali.

8. Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

<i>Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</i>
<p>1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.</p> <p>2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.</p> <p>3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</p>

La norma interviene, modificandola, sulla disciplina del divieto di licenziamento.

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020, cd. Decreto Cura Italia, convertito con modificazioni dalla L. n. 27/2020, precludeva alle aziende la possibilità, **sino allo scorso 17 agosto**, di licenziare i lavoratori per giustificato motivo oggettivo ovvero di avviare procedure di licenziamento collettivo.

Allo stesso modo le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 restavano sospese fino al 17 agosto 2020¹¹.

¹⁰ Commissione Europea, Comunicato Stampa del 6 ottobre 2020.

¹¹ Fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, fosse stato riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

La norma in esame introduce invece un termine “mobile” al divieto di licenziamento **legato all’integrale fruizione - o meno - da parte del datore di lavoro dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19 (art. 1 Decreto Agosto) ovvero dell’esonero contributivo (per le aziende che non attivano trattamenti di Cassa Integrazione, art. 3 Decreto Agosto).**

Nello specifico, sino al raggiungimento del termine “mobile”:

- resta preclusa la possibilità di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e di avviare procedure di licenziamento collettivo **per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** di cui all’articolo 1 del Decreto Agosto (18 settimane collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020 anche senza soluzione di continuità); altresì restano sospese **le procedure collettive di riduzione di personale** di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. n. 223/1991 avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 ed ancora pendenti, nonché tutte le procedure in corso, a prescindere dal numero dei dipendenti, concernenti **il tentativo obbligatorio di conciliazione relativo ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** previsto dall’art. 7 della L. n. 604/1966;
- le stesse preclusioni riguardano inoltre i datori di lavoro che **non abbiano fruito dell’esonero** previsto dall’articolo 3 del Decreto Agosto (v. *infra*) utilizzabile entro il 31 dicembre 2020.

Ne deriva che nel caso in cui il datore di lavoro fruisca di uno dei suddetti istituti (trattamento di integrazione salariale e esonero) potrà legittimamente procedere ai licenziamenti in virtù del termine “mobile” previsto dalla norma¹².

La disposizione tuttavia prevede alcune **eccezioni per le quali non vige il divieto di licenziamento**, ed in particolare nelle ipotesi:

- in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato in un **appalto**, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto (eccezione già prevista in precedenza dall’art. 46 del Decreto Cura Italia);
- di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell’attività dell’impresa**, conseguenti alla **messa in liquidazione della società** senza continuazione, anche parziale, dell’attività, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d’azienda o di un ramo di essa ai sensi dell’articolo 2112 c.c.;
- **di accordo collettivo aziendale**¹³, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo alla

¹² Confindustria, Commento alle principali norme giuslavoristiche del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104: “*In altre parole, e a titolo d’esempio, se una impresa finisce di utilizzare tutto il periodo di cassa Covid ulteriormente concesso con l’art. 1 del d.l. n.104 a fine novembre, potrebbe successivamente effettuare dei licenziamenti*”.

¹³ Confindustria, Commento alle principali norme giuslavoristiche del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104: “*Ad un primo esame della disposizione la sottoscrizione di questo accordo non sembra debba avvenire a seguito dell’avvio di una procedura di licenziamento collettivo, peraltro ancora espressamente preclusa. Dunque si potrebbe concludere questo accordo aziendale in via del tutto autonoma e a prescindere dalla procedura della 223/1991. In sostanza i datori di lavoro potrebbero concordare accordi aziendali “quadro” che prevedano condizioni di favore per la*

risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo, ai quali viene comunque riconosciuto il diritto alla NASpI;

- **di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa**, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, è possibile procedere ai licenziamenti solo nei settori non interessati dall'esercizio provvisorio.

Conformemente alle prime interpretazioni dottrinali¹⁴, si ritiene inoltre che il divieto di licenziamento non trovi applicazione nei casi di:

- licenziamenti per giusta causa;
- licenziamenti per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età;
- licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto;
- licenziamenti durante o al termine del periodo di prova;
- licenziamenti dei dirigenti sulla base della c.d. "giustificatezza";
- licenziamenti dei lavoratori domestici che sono "ad nutum";
- licenziamenti dei lavoratori dello spettacolo a tempo indeterminato laddove nel contratto di scrittura artistica sia prevista la c.d. "clausola di protesta";
- risoluzione del rapporto di apprendistato.

Infine, resta inteso che il datore di lavoro ed il lavoratore potranno recedere consensualmente dal rapporto di lavoro, ma in tal caso il lavoratore non avrà il diritto a percepire la NASpI.

Specifichiamo che la Legge di conversione del Decreto **ha abrogato l'ultimo comma dell'articolo** che riconosceva la possibilità per il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, avesse proceduto al recesso del contratto di lavoro per

risoluzione del rapporto cui seguirebbe la conciliazione individuale con il singolo lavoratore interessato, conciliazione nella quale verrebbe previsto specificamente il riconoscimento dell'incentivo all'esodo".

¹⁴ Eufrazio Massi, "Divieto di licenziamento, termine mobile per le aziende. Come calcolarlo?", IPSOA: "I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non esauriscono la vasta gamma dei recessi che, comunque, restano possibili in questo periodo, in quanto non "toccati" dalla sospensione. Essi sono: a) i licenziamenti per giusta causa che, comunque, obbligano il datore alle procedure di garanzia previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970: su questo punto la Corte Costituzionale con la sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 è stata molto chiara; b) i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, ivi compresi quelli di natura disciplinare, anch'essi soggetti all'iter procedimentale del citato art. 7; c) i licenziamenti per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia, atteso che per la prosecuzione fino ai 70 anni occorre un accordo tra le parti in quanto il diritto alla prosecuzione non è un diritto potestativo del lavoratore, secondo quanto affermato dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 17589 del 4 settembre 2015; d) i licenziamenti determinati da superamento del periodo di comporto, atteso che la procedura è "assimilabile" al giustificato motivo oggettivo ma non è giustificato motivo oggettivo; e) i licenziamenti durante o al termine del periodo di prova sottoscritto dalle parti prima della costituzione del rapporto, con l'indicazione sia della durata che delle mansioni da svolgere; f) i licenziamenti dei dirigenti sulla base della c.d. "giustificatezza", frutto della elaborazione della contrattazione collettiva: si tratta di un criterio di valutazione più forte rispetto al giustificato motivo oggettivo che si applica agli altri lavoratori subordinati; g) i licenziamenti dei lavoratori domestici che sono "ad nutum"; h) i licenziamenti dei lavoratori dello spettacolo a tempo indeterminato (cosa rara), laddove nel contratto di scrittura artistica sia prevista la c.d. "clausola di protesta", cosa che consente la risoluzione del rapporto allorché il lavoratore sia ritenuto non idoneo alla parte; i) la risoluzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo a seguito di recesso ex art. 2118 c.c.: qui, non appare ravvisabile il giustificato motivo oggettivo. Ovviamente, occorre tener presente quanto affermato dall'art. 2, comma 4, del D.L.vo n. 148/2015 in base al quale il periodo formativo dell'apprendistato professionalizzante è prorogato per un periodo uguale a quello in cui il giovane ha fruito della integrazione salariale. Tale disposizione era stata, in un certo senso, ripetuta dal comma 1-bis dell'art. 93 per i lavoratori in apprendistato di primo e di terzo livello (art. 43 e 45 del D.L.vo n. 81/2015), ma essa non c'è più in quanto abrogata dall'art. 8 del decreto Agosto (D.L. n. 104/2020).

giustificato motivo oggettivo, di **revocare in qualsiasi momento il recesso** purché in presenza di una contestuale richiesta di un trattamento di integrazione salariale¹⁵ decorrente dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si sarebbe inteso ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

La norma lascia un margine di interpretazione circa l'estensione del divieto di licenziamento anche a quei datori di lavoro che **non vogliono fruire delle ulteriori 18 settimane dei trattamenti di integrazione salariale ovvero non possano accedere all'esonero contributivo**¹⁶.

Premesso che il dettato normativo non esplicita il *dies ad quem* dal quale verrebbe meno il divieto, in tale ipotesi si individua la data del 31 dicembre 2020 come termine finale del divieto di licenziamento: ciò poiché il 31 dicembre 2020 è il termine ultimo per la fruibilità dei trattamenti di integrazione salariale emergenziali di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 della disposizione in esame.

Tale tesi inoltre sembra essere condivisa anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro il quale ha specificato¹⁷ che **“il divieto di licenziamento, quale misura di tutela dei livelli occupazionali durante il periodo di emergenza, sembra pertanto operare per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito il plafond di ore di cassa integrazione disponibili e ciò sia quando abbia fruito solo in parte delle stesse, sia quando non abbia affatto fruito della cassa integrazione. In tale ultimo caso, laddove il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire della cassa integrazione, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo di cui all'art. 3”**.

Sul tema si auspica comunque un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro.

9. Rifinanziamento Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi

Art. 16 <i>Disposizioni in materia di erogazione dell'assegno ordinario COVID-19 da parte dei Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148</i>
1. All'articolo 19, comma 6, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, le parole «1.100 milioni di euro» sono sostituite dalle seguenti: «1.600 milioni di euro» e al relativo onere, pari a 500 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente utilizzo dello stanziamento di cui all'articolo 22-ter, comma 1, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020.

Viene previsto un incremento delle risorse destinate ai Fondi di Solidarietà Bilaterali di cui all'art. 27 D. Lgs. n.148/2015 per l'erogazione dell'assegno ordinario COVID-19. Nello specifico, per la

¹⁵ Di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

¹⁶ Sul tema la dottrina ha sin qui elaborato due tesi completamente opposte tra di loro: una parte ritiene che il divieto non debba estendersi anche a quei datori di lavoro che non intendano fruire delle due misure previste dalla Legge, essendo questo (il divieto) strettamente collegato alla loro integrale fruizione; un'altra parte della dottrina – prevalente – sostiene invece che il divieto debba estendersi anche a quei datori di lavoro che non vogliono o non possano fruire delle due misure previste dalla Legge, in quanto la ratio della disposizione sarebbe unicamente quella di prorogare, nei confronti di tutti i datori di lavoro, il divieto originariamente previsto dall'art. 46 del Decreto Cura Italia.

¹⁷ Nota INL n. 713 del 16 settembre 2020.

concessione del citato trattamento sono stanziati ulteriori **500 milioni per l'annualità 2020**, che vanno a sommarsi alle risorse pari ad 1.100 milioni di euro inizialmente riconosciute dalla Legge n. 24/2020, di conversione con modificazioni del D.L. "Cura Italia".

Scopo della norma è introdurre le risorse necessarie per garantire ai Fondi di Solidarietà Alternativi l'erogazione della misura dell'assegno ordinario COVID-19 in considerazione dell'estensione del periodo di trattamento dello strumento, che dovrà essere riconosciuto dai predetti Fondi alle medesime condizioni descritte dall'art. 1 della Legge in esame **(9 settimane + 9 settimane) per un totale di diciotto settimane complessive fruibili dai datori di lavoro per periodi decorrenti a partire dal 13 luglio 2020 sino al 31 dicembre 2020.**

10. Lavoro agile e congedo straordinario

Art. 21-bis

Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici

1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.
2. E' altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.
3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.
4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
5. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.
6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.
7. Il beneficio di cui ai commi da 3 a 6 è riconosciuto nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al 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.
8. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 3 a 6, è autorizzata la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020.
9. Agli oneri derivanti dai commi 7 e 8, pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.
10. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La norma, inserita in sede di conversione in Legge del Decreto "Agosto", riconosce in favore dei genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati il diritto allo svolgimento della prestazione di

lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Analogamente, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il lavoratore potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio.

Durante i periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa.

Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

11. Lavoro agile per genitori con figli con disabilità

<i>Art. 21-ter</i> <i>Lavoro agile per genitori con figli con disabilità</i>
1. Fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, 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 da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

La Legge di conversione riconosce, fino al 30 giugno 2021, nei confronti dei genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità gravi, il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.

12. Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL

<i>Art. 5</i> <i>Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL</i>
1. Le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 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 suddetta proroga è estesa anche ai soggetti beneficiari delle medesime prestazioni di cui al citato articolo 92 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.
2. All'onere derivante dal comma 1 valutato in 1.318,5 milioni di euro per l'anno 2020 si provvede ai sensi dell'articolo 114.

La norma introduce una proroga di due mesi delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL.

Nello specifico la norma proroga:

- per un periodo di due mensilità le indennità di NASpI e DIS-COLL il cui periodo di fruizione sia terminato nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020;

- di ulteriori due mensilità, rispetto alle precedenti due mensilità già precedentemente riconosciute dal Decreto Rilancio, le indennità di NASpI e DIS-COLL terminate nel periodo compreso tra il 1° marzo 2020 e il 30 aprile 2020 (oggetto dunque di una proroga complessiva pari a quattro mesi).

In sede di conversione in Legge del Decreto è stata confermata la versione originaria della disposizione.

13. Disposizioni in materia di sorveglianza attiva in quarantena

<i>Art. 26</i> <i>Disposizioni in materia di sorveglianza attiva in quarantena</i>
<p>1. All'articolo 26, comma 5, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) al primo periodo, le parole «e degli Istituti previdenziali» sono sostituite dalle seguenti: «e dell'INPS» e le parole: «380 milioni di euro per l'anno 2020» sono sostituite dalle seguenti: «663,1 milioni di euro per l'anno 2020»);</p> <p>b) al secondo periodo, le parole «Gli enti previdenziali provvedono» sono sostituite dalle seguenti: «L'INPS provvede»;</p> <p>c) al terzo periodo, le parole «gli stessi enti previdenziali non prendono» sono sostituite dalle seguenti: «l'INPS non prende».</p> <p>1-bis. All'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il comma 2 è sostituito dai seguenti:</p> <p>"2. Fino al 15 ottobre 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché' dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. E' fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.</p> <p>2-bis. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.</p> <p>1-ter. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi 2 e 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dal presente articolo, è autorizzata la spesa di 54 milioni di euro per l'anno 2020.</p> <p>1-quater. Alla copertura degli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 337,1 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede quanto a 55 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, come rifinanziato dall'articolo 114, comma 4, del presente decreto, quanto a 282,1 milioni di euro mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e quanto a 20 milioni di euro, in termini di fabbisogno e indebitamento netto, mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dal comma 1-ter.</p> <p>1-quinquies. All'articolo 87, comma 1, alinea, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e non è computabile ai fini del periodo di comporta";</p> <p>b) al secondo periodo, le parole: "il lavoro agile è la modalità ordinaria" sono sostituite dalle seguenti: "il lavoro agile è una delle modalità ordinarie".</p>

L'articolo apporta principalmente modifiche all'art. 26 del Decreto Legge n. 18/2020 - cd. Decreto Cura Italia - convertito, con modificazioni, dalla Legge 27/2020, in materia di sorveglianza attiva durante il periodo di quarantena prevedendo che:

- **fino al 15 ottobre 2020** il periodo di assenza dal servizio dei cd. "lavoratori fragili" dipendenti sia pubblici che privati, che siano in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, è **equiparato al ricovero ospedaliero** purché sia prescritto dalle competenti autorità sanitarie o dal medico di assistenza primaria;
- diversamente, **a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020**, i lavoratori fragili potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Questi inoltre potranno essere adibiti anche a diversa mansione - ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti - o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Ne deriverebbe dunque che per tale categoria di lavoratori il periodo di quarantena, a decorrere dal 16 ottobre, **non sarà più equiparabile al ricovero ospedaliero**. Sul tema è inoltre intervenuta l'INPS con il Messaggio n. 3653/2020 evidenziando che *"non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile (art. 26, comma 2) continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante le citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione"*.

L'articolo inoltre apporta un'ulteriore rilevante modifica all'art. 87 del Decreto Cura Italia specificando che il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle pubbliche amministrazioni è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e **non è computabile ai fini del periodo di comporta**.