

**Legge 13 ottobre 2020, n. 126 di conversione del Decreto-legge 14 agosto 2020 n.104**  
**Scheda di lettura per le parti relative al lavoro**

**Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa in deroga - Art.1**

Sono concesse 18 settimane di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga con causale covid (così come già definite nel DL Cura Italia, modificato dal DL Rilancio), utilizzabili tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Le 18 settimane sono suddivise in due pacchetti da 9, con la condizione che le settimane del secondo pacchetto sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il primo pacchetto, decorso il periodo autorizzato.

I periodi precedentemente richiesti ai sensi del DL Cura Italia e del DL Rilancio, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati alle prime nove settimane e dunque sono, di fatto, persi.

Mentre le prime 9 settimane sono concesse senza condizioni, per il secondo pacchetto di 9 settimane è dovuto un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, che il datore di lavoro autocertifica al momento della domanda, pari a:

- 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato
- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento
- nessun contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

In mancanza di autocertificazione del dato relativo al fatturato, si applica l'aliquota del 18%. L'Inps e l'Agenzia delle Entrate effettueranno le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti di fatturato.

Sono confermati termini e regole per la presentazione delle domande, che devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del nuovo decreto legge.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale 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 dal provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto se tale ultima data è posteriore. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Viene anche introdotto uno slittamento dei termini relativi alla cassa covid di cui ai decreti legge precedenti:

- sia i termini per l'invio delle domande che quelli per l'invio dei dati che consentono il pagamento da parte dell'Inps, in scadenza entro il 31 luglio sono differiti al 31 agosto 2020
- sia i termini per l'invio delle domande che quelli per l'invio dei dati che consentono il pagamento da parte dell'Inps, che si collocano tra il 1 e il 31 agosto sono differiti al 30 settembre 2020.

Va qui segnalato che tutti i suddetti termini sono stati differiti al 31 ottobre 2020 dall'art.3 del DL 7 ottobre 2020 n. 125 (Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica), nonché precisato che, per come sono scritte le norme, si tratta di termini relativi a sospensioni iniziate entro luglio 2020.

Viene confermato il ruolo dei Fondi di solidarietà di cui all' art 27 del d lgs 14 settembre 2015 n 148 (artigianato e somministrazione) per l'erogazione delle ulteriori 18 settimane di assegno ordinario, con una dotazione finanziaria di 1.600 milioni da trasferire ai due Fondi con decreti interministeriali sulla base del fabbisogno documentato. Inoltre viene portata da 1.100 a 1.600 milioni la precedente dotazione di risorse per consentire di ultimare il pagamento delle prime 18 settimane di assegno ordinario di cui ai precedenti decreti legge.

I datori di lavoro del settore agricolo possono utilizzare la Cisoa con causale covid per una durata massima di ulteriori 50 giornate, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio al 31 dicembre 2020. La domanda va 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 precedentemente richiesti ai sensi del DL Cura Italia e del DL Rilancio, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati alle nuove 50 giornate e dunque sono, di fatto, persi.

Lo stanziamento di risorse per finanziare le nuove 18 settimane di trattamenti è pari a 8,2 miliardi euro per l'anno 2020. Inoltre verranno utilizzate le risorse residue relative ai trattamenti dei decreti precedenti (DL Cura Italia e DL Rilancio), risultanti in seguito a rendicontazione Inps sulla base dell'effettivo tiraggio.

### **Indennità per i lavoratori di aree di crisi industriale complessa - Artt. 1 bis e 1 ter**

I due articoli aggiunti in fase di conversione in legge prorogano l'indennità di mobilità nelle aree di crisi complessa di Sicilia e Campania:

- A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame e fino al 31.12. 2020, viene concessa l'indennità di mobilità in deroga ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana, i quali cessino di percepire la NASpI nell'anno 2020;
- A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame e fino al 31.12. 2020, viene concessa l'indennità di mobilità in deroga ai lavoratori delle aree di crisi complessa della regione Campania che hanno cessato la mobilità ordinaria dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016.

### **Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione - Art. 3**

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono le nuove 18 settimane di trattamenti covid e che abbiano fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui ai decreti precedenti (DL Cura Italia e DL Rilancio) è riconosciuto uno sgravio contributivo per quattro mesi da utilizzare entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nei limiti di 8060 euro annui riparametrati su base mensile. Lo sgravio può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale di cui ai decreti precedenti, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Per i datori di lavoro che beneficino dello sgravio, la violazione del divieto di licenziamento (valido per tutti i datori di lavoro, come stabilito dal successivo art. 14) comporta la revoca del beneficio concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

Lo sgravio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

### **Fondo Nuove Competenze – Art.4**

Per quanto riguarda il Fondo Nuove Competenze, introdotto dall'art. 88 c.1 del DL 34/20 convertito dalla legge 77/20, la nuova formulazione estende le finalità dei contratti collettivi aziendali o territoriali, includendo quella di favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. Inoltre viene incrementato il finanziamento di ulteriori 200 milioni per il 2020 e 300 milioni per il 2021 portando la dotazione totale a 730 milioni nel biennio 2020/2021.

### **Naspi e Dis-Coll – Art.5**

Le prestazioni di Naspi e Dis-Coll il cui periodo di fruizione termini tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza. Anche i trattamenti di Naspi e DisColl che già hanno usufruito della precedente proroga (quelli che erano scaduti tra il 1 marzo e il 30 aprile), sono prorogati di ulteriori due mesi. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

### **Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato - Art. 6.**

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto uno sgravio contributivo per un periodo massimo di sei mesi, 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 su base mensile.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Lo sgravio spetta anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

### **Esonero dal versamento dei contributi per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali – Art.7**

Lo stesso sgravio contributivo è riconosciuto fino al 31 dicembre 2020 con le medesime modalità, 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 trasformazione a tempo determinato si applica lo sgravio di cui sopra.

L'efficacia di tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

### **Proroga o rinnovo di contratti a termine – Art.8**

Si proroga fino al 31.12.2020 la possibilità di rinnovare o prorogare in assenza di causali i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, specificando che proroga o rinnovo sono consentiti per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, e che resta ferma la durata massima complessiva di 24 mesi. La nuova formulazione non contiene più il riferimento ai contratti in essere alla data del 23 febbraio 2020, quindi è possibile prorogare o rinnovare anche quelli stipulati successivamente a tale data.

Viene inoltre abrogata la norma del DL Rilancio che aveva previsto che il termine dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, fosse automaticamente prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza covid.

Nella conversione in legge è stato inserito un comma aggiuntivo che consente, fino al 31 dicembre 2021, che il lavoratore possa essere impiegato in missione per periodi anche superiori a ventiquattro mesi nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato. Si tratta di una norma che offre copertura giuridica ad una disposizione già contenuta nella circolare del Ministero del lavoro n.17 del 31 ottobre 2018, ma è problematico aver voluto inserire una data di scadenza.

### **Nuove indennità covid - Art. 9**

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, compresi i lavoratori in somministrazione, 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 NASPI, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva di 1000 euro.

E' riconosciuta un'indennità onnicomprensiva di 1000 euro alle seguenti categorie di lavoratori che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diverso dal contratto intermittente e non titolari di pensione:

- a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto, iscritti alla data del 17 marzo 2020 alla Gestione separata Inps con accredito di almeno un contributo mensile;
- d) incaricati alle vendite a domicilio con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata Inps alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'articolo 38 del n. 18/2020, convertito in legge 24 aprile 2020 n. 27 e successive modificazioni, è erogata una indennità onnicomprensiva di 1000 euro; la medesima indennità viene erogata anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.

Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati, è riconosciuta una indennità onnicomprensiva di 1000 euro:

- a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
- b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
- c) assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Le indennità non sono tra loro cumulabili e non sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 44 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni e integrazioni. Le suddette indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

Le indennità di cui al presente articolo non concorrono alla formazione del reddito a fini fiscali e sono erogate dall'INPS, previa domanda.

Decorsi quindici giorni dalla data di entrata in vigore del decreto in esame, si decade dalla possibilità di richiedere l'indennità di cui al DL 34/2020 n. 34, convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77 (DL Rilancio).

### **Indennità lavoratori marittimi stagionali- Art. 10**

Ai lavoratori marittimi di cui all'art. 115 del Codice della Navigazione, nonché a quelli di cui all'art. 17, comma 2 della Legge 5 dicembre 1986, n. 856 e successive modifiche e integrazioni, che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, né di indennità di malattia né di pensione, è riconosciuta un'indennità pari a 600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito a fini fiscali ed è erogata dall'INPS, previa domanda,

### **Indennità collaboratori sportivi - Art. 12**

Per il mese di giugno 2020, è erogata dalla società Sport e Salute S.p.A. un'indennità pari a 600 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito a fini fiscali e non è riconosciuto ai percettori di altro reddito da lavoro e del reddito di cittadinanza, del reddito di emergenza e delle altre indennità covid.

### **Indennità liberi professionisti - Art.13**

Per i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria già beneficiari dell'indennità di cui al decreto interministeriale Lavoro – Economia del 29 maggio 2020, la medesima indennità è erogata in via automatica anche per il mese di maggio 2020 e, per tale mese, è elevata all'importo di 1.000 euro.

Con riferimento ai professionisti che non abbiano già beneficiato dell'indennità, sarà possibile accedere all'indennità di maggio nel rispetto degli stessi limiti reddituali, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020.

### **Proroga disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo - Art. 14**

Fino al 31.12.2020 restano preclusi i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e restano sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020.

Il divieto non si applicherà ai soli datori di lavoro che avranno utilizzato interamente le nuove 18 settimane di ammortizzatori sociali covid oppure a quelli che avranno utilizzato interamente lo sgravio di 4 mesi per il rientro dei lavoratori dalla cig.

Il divieto inoltre non si applica:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguenti alla messa in liquidazione
- nelle ipotesi 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
- 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, con riconoscimento ai lavoratori della Naspi.

E stata cancellata, in fase di conversione in legge, la norma che prevedeva la possibilità, per il datore di lavoro che nell'anno 2020 aveva proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, di revocare i licenziamenti stessi purché facesse contestualmente richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale con causale covid a partire dalla data di efficacia del licenziamento.

### **Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 - Art. 16**

E' prevista una modifica all' art 19 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 in materia di erogazione dell'assegno ordinario con causale covid da parte dei Fondi di cui all'articolo 27 del Dlgs 148/15 (artigiani e somministrati) che porta da 1.100 milioni a 1.600 milioni lo stanziamento per il pagamento delle prime 18 settimane di assegno ordinario di cui al DL Cura Italia e al DL Rilancio.

### **Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori con obbligo di permanenza domiciliare delle ex-zone rosse - Art. 19**

I datori di lavoro che nell'anno 2020 hanno sospeso l'attività lavorativa 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 disposto l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste per l'emergenza covid, possono presentare domanda dei trattamenti di cigo, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga con causale "COVID 19 – Obbligo permanenza domiciliare". Le domande possono essere presentate per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità fino a un massimo complessive di 4 settimane, per le sole Regioni Lombardia, Veneto, Emilia Romagna.

Le domande sono trasmesse all'INPS, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020, con allegata autocertificazione del datore di lavoro che indica l'autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

### **Lavoro agile - Art.21-bis e 21-ter**

Vengono introdotte due nuove fattispecie per le quali si stabilisce il diritto al lavoro agile per lavoratori in situazioni particolari, oltre a quelle già vigenti:

- Lavoro agile per quarantena dei figli minori di 14 anni. Fino al 31.12.2020 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 dalla ASL 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 oppure se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche. Solo se la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio. Per tali periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, nonché la contribuzione figurativa. L'altro genitore non può fruire delle misure di cui sopra per gli stessi periodi.
- Lavoro agile per figli disabili. 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.

Va qui anche segnalato che, in seguito al decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125 che ha prorogato lo stato di emergenza epidemiologica dal 15 ottobre 2020 al 31 gennaio 2021, è conseguentemente prorogata fino alla stessa data la possibilità, per i datori di lavoro, di utilizzare il lavoro agile senza accordo individuale.