



Dipartimento Mercato del Lavoro Torino

NOTA AL DL 104/2020 “DL AGOSTO”

pubblicato il 14 agosto in G.U. e in vigore dal 15 agosto 2020

NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (Art. 1)

➤ CIGO, FIS E CIGD

Per sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa occorse a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 **nel periodo compreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020 sono concesse un massimo di 18 settimane (9 incrementabili di ulteriori 9).**

NB!! In caso di sospensioni o riduzioni dell'attività ricadenti anche solo parzialmente nel periodo successivo al 12 luglio e relative a domande precedentemente presentate e autorizzate ai sensi dei precedenti decreti (quindi relative alle 9 settimane di cassa concesse con il decreto Cura Italia e alle successive 9 previste dal DL Rilancio), tali periodi non si sommano alle 18 settimane previste da questo articolo ma andranno imputati alle prime 9 settimane previste da questo articolo.

Esempio: azienda che aveva già chiesto e ottenuto l'autorizzazione per l'intervento della cassa integrazione nel periodo dal 22 giugno al 19 luglio 2020 grazie a quanto previsto dal DL 34/2020, ora potrà solo più chiedere 8 settimane + 9 per sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa intervenute dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, perché con la precedente richiesta ha già usufruito di una settimana di cassa delle 9+9 introdotte dal DL Agosto per le sospensioni occorse nel periodo 13 luglio – 31 dicembre 2020.

Ai soli datori di lavoro che abbiano fruito interamente delle prime 9 settimane di cassa, autorizzate per sospensioni o riduzioni intercorse dal 13 luglio 2020 (indipendentemente dalla data di presentazione delle richieste) è concesso presentare domanda per le ulteriori 9 settimane da fruire entro il 31 dicembre 2020.

Esclusivamente per poter fruire di queste ulteriori 9 settimane, ai datori di lavoro che presentano domanda viene richiesto il versamento di un contributo addizionale proporzionale alla perdita di fatturato registrata nel primo semestre del 2020, raffrontato con il fatturato del primo semestre del 2019, calcolato come segue:

- per i datori di lavoro che hanno registrato una perdita di fatturato pari almeno al 20% e per le imprese che hanno iniziato la propria attività solo successivamente al 1° gennaio 2019: nessun contributo addizionale;
- per i datori di lavoro che hanno registrato una perdita di fatturato inferiore al 20%: il 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per il numero di ore di lavoro non prestate a causa della sospensione;
- per i datori di lavoro che non hanno registrato alcuna perdita di fatturato: il 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per il numero di ore di lavoro non prestate a causa della sospensione.

Alla luce dei dati recentemente rilasciati dall'INPS riguardanti aziende che, pur non avendo registrato alcuna flessione di fatturato, sono ricorse alle integrazioni salariali messe a disposizione del governo per l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e a fronte delle numerose denunce di lavoratori dipendenti costretti dalle proprie aziende a lavorare in presenza o in smart working mentre erano in cassa integrazione, ci si sarebbe aspettati un giro di vite decisamente più coraggioso per contrastare questo utilizzo fraudolento di risorse pubbliche. L'introduzione di un contributo addizionale così modesto, seppur in linea con i contributi addizionali per le integrazioni salariali "ordinarie" (non a causale Covid-19), non ci sembra possa costituire un efficace deterrente contro questo abuso. Questo aspetto, oltre alle misure "tamponate" previste nei vari decreti di questi mesi, fa emergere con ancor più forza la necessità di una riforma strutturale degli ammortizzatori sociali in senso universalistico.

Le domande relative alle ulteriori 9 settimane di trattamento di integrazione salariale andranno presentate all'INPS, allegando apposita autocertificazione relativa alla variazione di fatturato. L'INPS provvederà in un secondo momento a effettuare le dovute verifiche con l'Agenzia delle Entrate.

Quando va presentata la domanda:

Le domande di intervento del trattamento di integrazione salariale previsto da questo articolo vanno presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine è il 30 settembre.

In caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, l'azienda è tenuta a comunicare all'istituto tutti i dati necessari al calcolo della prestazione entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocata la sospensione dell'attività lavorativa, oppure, se posteriore, entro 30 giorni dalla data dell'adozione del provvedimento di concessione. In fase di prima applicazione, il termine è fissato entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legge (14 settembre 2020), se tale termine risulta posteriore.

Decorsi inutilmente tali termini, la prestazione è a carico del datore di lavoro inadempiente, che è tenuto a liquidarla al lavoratore.

I FONDI BILATERALI ALTERNATIVI (ARTIGIANATO E SOMMINISTRAZIONE), appositamente rifinanziati, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le stesse modalità.

➤ CISOA

Il trattamento di integrazione salariale per gli operai agricoli a tempo indeterminato specifico per l'emergenza Covid (quindi in deroga ai limiti di fruizione per singolo lavoratore e al numero minimo di giornate di lavoro svolte per la stessa azienda) è concesso per una **durata massima di 50 giorni nel periodo compreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020**.

Le domande di intervento della CISOA vanno presentate all'INPS, **a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine è il 30 settembre.**

NB! Le sospensioni o riduzioni dell'attività ricadenti anche solo parzialmente nel periodo successivo al 12 luglio, relative a domande precedentemente presentate e autorizzate ai sensi dei precedenti decreti, sono imputati ai 50 giorni previsti dal presente decreto.

NB! I periodi di sospensione per l'intervento della CISOA sono utili al fine del raggiungimento delle 180 giornate di effettivo lavoro previste dall'Art. 8 della L. 457/72 (definizione di lavoratore agricolo a tempo indeterminato ai fini della concessione del trattamento di integrazione salariale in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa).

SLITTAMENTO DEI TERMINI DI DECADENZA:

I termini di decadenza per la presentazione delle domande e la trasmissione dei dati utili al pagamento diretto di tutte le prestazioni di integrazione al reddito per l'emergenza da Covid-19 in scadenza al 31 luglio 2020 sono prorogati al 31 agosto 2020. Quelli in scadenza tra il 1° agosto e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre.

CIG PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE SPORTIVO (Art. 2)

Possono accedere al trattamento di integrazione salariale previsto dall'art. 1 del presente decreto, seppur per un **periodo massimo di 9 settimane**, anche i **lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che, nella stagione sportiva 2019-2020, abbiano percepito una retribuzione contrattuale lorda non superiore a 50.000 Euro.**

Le domande di **Cassa Integrazione in Deroga** andranno presentate all'INPS secondo le modalità che comunicherà l'istituto.

Esclusivamente per le società sportive aventi sede nelle ex zone rosse sono concesse fino a un massimo di 13 settimane di cassa integrazione.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE (Art. 3)

Ai datori di lavoro del settore privato, con esclusione del settore agricolo, che abbiano fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariale previsti dagli articoli dal 19 al 22 quinquies del DL 18/20 "Cura Italia" e successive modifiche e **che non presentino richiesta**

dei trattamenti di integrazione salariale previsti dall'Art.1 del presente decreto legge, è concesso l'esonero del versamento dei contributi previdenziali per un periodo massimo di 4 mesi, fruibile entro il 31 dicembre 2020, e comunque nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020.

L'esonero è accordato anche a quei datori di lavoro che abbiano richiesto l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti dai precedenti decreti per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa anche successivi al 12 luglio, dal momento che la condizione richiesta è la rinuncia esclusivamente agli strumenti di integrazione salariale previsti da quest'ultimo decreto (le ulteriori 18 settimane dopo le prime 18 previste dai precedenti due decreti).

I datori di lavoro che beneficiano di questo sgravio contributivo sono soggetti alla proroga del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, come previsto dall'Art. 14 del presente decreto. La violazione del divieto di licenziamenti per gmo comporta la revoca retroattiva dell'esonero contributivo e l'impossibilità di presentare domanda per accedere agli strumenti di integrazione salariale previsti dal presente decreto.

Questo esonero contributivo è cumulabile con eventuali altri esoneri o riduzioni, nel limite dell'importo di contribuzione previdenziale dovuta dall'azienda.

NB L'efficacia di tale esonero è subordinata all'approvazione della Commissione europea, trattandosi di un aiuto di Stato per le imprese per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DEL FONDO NUOVE COMPETENZE (Art. 4)

Viene estesa anche al 2021 la possibilità per le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di raggiungere intese per la rimodulazione dell'orario di lavoro che prevedano la destinazione di parte delle ore di lavoro ad attività formative per i dipendenti.

Il Fondo viene conseguentemente rifinanziato con 300 milioni di euro per il 2021 e vengono altresì incrementate di ulteriori 200 milioni di euro le risorse già stanziati per il 2020 (230 milioni di euro stanziati nel DL 34/20 "Rilancio").

PROROGA NASPI E DIS-COLL (Art. 5)

Le prestazioni di NASPI e DIS-COLL, la cui erogazione sia terminata tra il 1° maggio e il 30 giugno 2020, sono prorogate di ulteriori 2 mesi.

La misura dell'indennità per ciascun mese di proroga è pari a quella dell'ultimo mese di erogazione inizialmente previsto.

La proroga è accordata anche a chi aveva già beneficiato della precedente estensione di NASPI e DIS-COLL introdotta dal DL 34/2020 "Rilancio".

ESONERO DEI CONTRIBUTI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (Art. 6)

Per le assunzioni a tempo indeterminato, ad esclusione di quelle effettuate con contratto di apprendistato e del settore agricolo e lavoro domestico, è previsto l'esonero del versamento dei contributi previdenziali per i primi 6 mesi del rapporto di lavoro, entro il tetto massimo di € 8.060 su base annua, da riparametrare su base mensile.

Vengono esclusi dall'esonero le assunzioni di lavoratori che risultino già dipendenti a tempo indeterminato dello stesso datore di lavoro nei 6 mesi precedenti quest'ultima assunzione.

L'esonero è altresì riconosciuto in caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedenti contratti a termine, purché successiva rispetto all'entrata in vigore del presente DL (15 agosto 2020) ed è cumulabile con altre riduzioni o esoneri previsti dalla legge, nei limiti dell'importo dovuto dall'azienda per quel lavoratore a titolo di contribuzione previdenziale.

L'esonero contributivo è ammesso nel limite di spesa di 371,8 milioni di euro per il 2020 e di 1.024,7 milioni di euro per il 2021.

ESONERO DEI CONTRIBUTI PER ASSUNZIONI A TERMINE NEL SETTORE TURISMO E STABILIMENTI TERMALI (Art. 7)

È previsto l'esonero del versamento dei contributi previdenziali per un periodo massimo di 3 mesi e nel limite di 8.060 euro su base annua, da riparametrare su base mensile, per le assunzioni a tempo determinato effettuate nel settore turismo e stabilimenti termali a far data dall'entrata in vigore del presente decreto (15 agosto 2020).

In caso di successiva trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto a beneficiare anche dell'esonero contributivo previsto dall'art. 6 del decreto.

NB Questo esonero contributivo è ammesso, previa autorizzazione della Commissione europea, nel limite di spesa di 87,5 milioni di euro per il 2020 e di 87,8 milioni di euro per il 2021.

PROROGHE E RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE (Art. 8)

Viene modificato il poco chiaro art. 93 del DL "Rilancio" (34/2020) in materia di proroghe e rinnovi dei contratti a termine in deroga al cosiddetto decreto Dignità.

Con il presente decreto, fino al 31 dicembre 2020, viene concesso di prorogare o rinnovare i contratti a termine, in deroga all'obbligo di causale, per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando il limite della durata massima di 24 mesi.

NB! Viene, poi, abrogata la controversa disposizione di cui al comma 1 bis dell'art. 93 del DL 34/2020, che prevedeva la proroga automatica, d'ufficio dei contratti a termine e dei contratti di apprendistato per il periodo corrispondente alla durata della loro sospensione a causa dell'intervento degli ammortizzatori sociali richiesti dall'azienda per l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

NUOVA INDENNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI E AUTONOMI (Art. 9)

È prevista un'indennità omnicomprensiva di 1.000 euro per i seguenti lavoratori:

- **dipendenti stagionali del settore turismo e stabilimenti termali** che abbiano involontariamente cessato il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, purché non titolari di pensione, di rapporto di lavoro subordinato e non percettori di NASPI alla data del 15 agosto 2020;
- **lavoratori in regime di somministrazione impiegati presso aziende utilizzatrici del settore turismo e stabilimenti termali** , che abbiano involontariamente cessato il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, purché non titolari di pensione, di rapporto di lavoro subordinato e non percettori di NASPI alla data del 15 agosto 2020;
- **dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quello del turismo e stabilimenti termali** , che abbiano involontariamente cessato il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, purché nello stesso periodo abbiano effettuato la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate e che, alla data di presentazione della domanda, non risultino titolari di pensione o di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad eccezione del contratto a chiamata;
- **lavoratori intermittenti** che abbiano svolto la propria prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che, alla data di presentazione della domanda, non risultino titolari di pensione o di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diverso dal contratto a chiamata;
- **lavoratori autonomi, privi di partita IVA, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata dell'INPS** , che nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di uno o più contratti di collaborazione autonoma occasionale (ai sensi dell'Art. 2222 c.c.) e che non abbiano un contratto di lavoro in essere alla data del 15 agosto 2020, né siano, alla data di presentazione della domanda, titolari di pensione o di un contratto subordinato a tempo indeterminato diverso dal contratto a chiamata. Per poter beneficiare dell'indennità, questi lavoratori devono risultare già iscritti alla Gestione Separata dell'INPS alla data del 17 marzo 2020 e avervi versato almeno un contributo mensile derivante da contratti di collaborazione autonoma occasionale, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020.

Restano, pertanto, tutti i requisiti che già avevano reso assai difficile l'accesso all'indennità prevista dal precedente decreto da parte dei collaboratori autonomi occasionali. In particolare, lo scoglio del versamento del contributo previdenziale per questo tipo di contratto è destinato, anche questa volta, a escludere la stragrande maggioranza dai lavoratori con questa tipologia contrattuale dal beneficio dell'indennità;

- **venditori a domicilio, titolari di partita IVA e iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata dell'INPS alla data del 17 marzo 2020** , con reddito annuo derivante da questa attività non superiore ai 5.000 euro per il 2019 e che, alla data di presentazione della domanda, non risultino titolari di pensione o di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad eccezione del contratto a chiamata;
- **lavoratori iscritti al Fondo pensione per i lavoratori dello spettacolo** che presentino uno dei seguenti requisiti:

- almeno 30 contributi giornalieri versati al Fondo nel 2019, da cui risulti un reddito non superiore ai 50.000 euro;
- almeno 7 contributi giornalieri versati al Fondo nel 2019, da cui risulti un reddito non superiore ai 35.000 euro.
- **lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e stabilimenti termali, che siano in possesso di tutti i seguenti requisiti:**
 - siano stati titolari di uno o più contratti di lavoro subordinati a tempo determinato nel settore del turismo e stabilimenti termali, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, di durata complessiva pari almeno a 30 giornate;
 - siano stati titolari di uno o più contratti di lavoro subordinati a tempo determinato o stagionali nel settore del turismo e stabilimenti termali, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, di durata complessiva pari almeno a 30 giornate;
 - che alla data del 15 agosto 2020 non siano titolari di pensione o di rapporto di lavoro dipendente.

NB! Tutte questa indennità non concorrono alla formazione del reddito e non sono tra loro cumulabili, né sono compatibili con le indennità del Fondo per il Reddito di Ultima Istanza di cui all'art. 44 del DL 18/2020 "Cura Italia".

Per ottenerle, va presentata domanda all'INSP, che le eroga nel limite di spesa di 680 milioni di euro.

NB! C'è tempo fino al 29 agosto per presentare domanda per le indennità previste dal precedente DL 34/2020. Decorso tale termine, si decade dal diritto!

INDENNITÀ PER I LAVORATORI MARITTIMI (Art. 10)

È riconosciuta un'indennità di **600 euro per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020 ai lavoratori marittimi** che abbiano cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro contratto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che in tale periodo abbiano svolto almeno 30 giornate di lavoro, purché alla data del 15 agosto 2020 non siano titolari di un contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente, di pensione e non siano percettori di NASPI o di indennità di malattia.

INDENNITÀ PER I LAVORATORI SPORTIVI (Art. 12)

Per il mese di **giugno 2020 è erogata un'indennità di 600 euro** dalla società Sport e Salute SPA per i **lavoratori impiegati in rapporti di collaborazione, già attivi alla data del 23 febbraio 2020, con il CONI, il CIP (Comitato Paraolimpico), le Federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciuti le società e associazioni sportive dilettantistiche**, i quali abbiano cessato, sospeso o ridotto la propria attività a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Tale indennità non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuta ai percettori di altro reddito da lavoro, di reddito di cittadinanza, del reddito di emergenza o di una delle indennità previste dal presente decreto e dai precedenti decreti Cura Italia e Rilancio.

La domanda va presentata in autocertificazione dei requisiti direttamente alla società Sport e Salute Spa.

NB! Ai percettori dell'indennità di 600 euro prevista per i mesi di marzo, aprile e maggio dagli artt. 96 del DL 18/20 e 98 del DL 34/20, la stessa indennità verrà automaticamente erogata anche per il mese di giugno 2020.

INDENNITÀ DEL FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA (Art. 13)

Ai percettori dell'indennità riservata al Fondo per il Reddito di Ultima Istanza, di cui all'art. 44 del DL 18/2020 "Cura Italia", viene automaticamente erogata l'indennità anche per il mese di maggio 2020, elevata all'importo di 1.000 euro.

I liberi professionisti iscritti agli enti di previdenza obbligatoria di diritto privato, che non abbiano già beneficiato dell'indennità per il mese di aprile, possono presentare domanda per ottenerla entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto legge.

Viene, altresì, modificato il requisito relativo alla chiusura della partita IVA: il termine della cessazione dell'attività viene spostato dal 30 aprile al 31 maggio 2020.

PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (Art. 14)

Resta preclusa la possibilità di avviare procedure di licenziamento collettivo e continuano a rimanere sospese quelle già avviate dopo il 23 febbraio 2020 per quei datori di lavoro che non abbiano interamente esaurito i trattamenti di integrazione salariale previsti dall'Art. 1 del presente decreto per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (18 settimane per sospensioni dell'attività intervenute tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020) o che, rinunciandovi integralmente, abbiano fruito dell'esonero contributivo di cui all'Art. 3 del presente decreto.

Per questi datori di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, resta, altresì, preclusa la possibilità di intimare **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o di avviare procedure di licenziamento individuale** ai sensi dell'Art. 7 della L.604/66, come modificato dalla L. 92/2012 (Riforma Fornero).

NB! *Non è quindi esplicitamente previsto un termine per il blocco dei licenziamenti. Tale termine è deducibile solo per quelle aziende che facciano domanda di tutte le 18 settimane di cassa integrazione previste dal presente decreto, senza soluzione di continuità, dall'inizio del periodo di fruizione previsto, il 13 luglio 2020. Per queste aziende, il divieto di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo cesserà alla data del 15 novembre, al termine delle 18 settimane di cassa utilizzate.*

Per tutte le altre aziende, invece, il divieto permane fino a che non avranno eventualmente interamente fruito di queste 18 settimane di cassa, che possono essere utilizzate per sospensioni o riduzioni dell'attività che si dovessero verificare tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020.

Il termine del 31 dicembre 2020 rappresenta, pertanto, anche il termine massimo relativo al divieto di licenziamento.

Sono esclusi dal divieto i seguenti licenziamenti:

- licenziamento per cambio appalto, ma solo qualora il personale interessato dal recesso sia riassorbito dall'impresa subentrante;
- cessazione totale dell'attività dell'impresa a seguito della messa in liquidazione della società, a condizione che, nelle more della messa in liquidazione, non si verifichi la cessione di ramo d'azienda;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto, limitatamente ai lavoratori che aderiscano volontariamente a tale accordo. A questi lavoratori viene garantito il diritto alla NASPI;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento dell'azienda, nel caso in cui sia prevista la cessazione di ogni attività. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio dell'attività aziendale sia disposto solo per una parte dei reparti, sono esclusi dal divieto i soli licenziamenti che interessano personale addetto ai reparti per i quali non è prevista la prosecuzione dell'attività lavorativa dovuta all'esercizio provvisorio dell'attività dell'impresa.

NB! Viene confermata la norma che prevede la possibilità, senza oneri e sanzioni per i datori di lavoro, di revoca dei licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo nel corso del 2020, a condizione di richiedere contestualmente l'intervento degli ammortizzatori sociali previsti per l'emergenza epidemiologica da Covid-19, a partire dalla data di efficacia del licenziamento revocato.

ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI DELLE EX ZONE ROSSE (Art. 19)

I datori di lavoro, operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto, che abbiano dovuto sospendere l'attività lavorativa, anche limitatamente ai singoli lavoratori impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro perché residenti all'interno delle ex zone rosse e soggetti al divieto di allontanamento dal proprio domicilio, e per i quali non abbiano trovato applicazione le tutele previste per l'emergenza Covid in essere prima dell'entrata in vigore del presente decreto, possono ora presentare richiesta di intervento degli strumenti di sostegno al reddito previsti dal decreto 18/2020 e successive modifiche, indicando la specifica causale "COVID-19 Obbligo permanenza domiciliare", per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa intervenuti tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020. L'intervento dell'ammortizzatore sociale copre il periodo di divieto di allontanamento dal domicilio disposto dalle ordinanze della pubblica autorità, per un periodo comunque non superiore alle quattro settimane.

Le domande andranno presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020 e nel caso di pagamento diretto della prestazione a carico dell'istituto, la documentazione necessaria al

calcolo e all'erogazione dell'indennità andrà trasmessa tassativamente entro il 15 novembre 2020. Decorsi inutilmente tali termini, l'onere del pagamento della prestazione è a carico del datore di lavoro.

FONDO PER LA FORMAZIONE PERSONALE DELLE CASALINGHE (Art. 22)

Viene istituito un fondo finalizzato alla promozione della formazione personale e all'incremento delle opportunità culturali e partecipative delle casalinghe.

Criteri di accesso e riparto del fondo sono demandati ad un successivo decreto attuativo da emanarsi entro il 31 dicembre 2020.

La previsione di questo fondo sta animando un nutrito dibattito, anche in ambito femminile e femminista, rispetto al riconoscimento economico e pensionistico del lavoro di cura e, più in generale, rispetto al persistere della segregazione orizzontale (e verticale) che colpisce le lavoratrici nell'accesso e permanenza al mercato del lavoro. Approfondiremo il tema all'uscita del relativo decreto attuativo.

REDDITO DI EMERGENZA (Art. 23)

È riconosciuta un'ulteriore quota di REM, dello stesso importo previsto dal precedente DL 34/2020 ai possessori di ciascuno dei seguenti requisiti:

- un reddito familiare per il mese di maggio 2020 inferiore alla soglia prevista dal comma 5 dell'Art. 82 del DL 34/2020 (400 euro * valore della scala di equivalenza);
- assenza nel nucleo familiare di percettori di una delle indennità del presente decreto. (L'art. 23 fa riferimento alle indennità previste dagli artt. 10 e 11, tuttavia dovrebbe trattarsi di un refuso, perché le indennità del presente decreto sono indicate agli artt. 9 e 10);
- residenza in Italia per il componente richiedente;
- un valore del patrimonio mobiliare familiare con riferimento all'anno 2019 inferiore alla soglia di 10.000 euro, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo fino ad un massimo di 20.000 euro (tale massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza);
- un valore ISEE inferiore a 15.000 euro.

p. il Dipartimento MdL Torino

Elena Petrosino – Valeria Gritti

Torino, 16 agosto 2020