



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 31 agosto 2020

Circolare n. 29/2020

Decreto Agosto: sintesi delle principali disposizioni per il lavoro.

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

Con la pubblicazione sul S.O. n. 30 alla G.U. n. 203 del 14 agosto 2020, è in vigore dal 15 agosto 2020 il D.L. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto), ora in attesa della conversione in Legge.

Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse. Per chiarezza, informiamo che sono stati indicati anche gli articoli del provvedimento riguardanti il lavoro non oggetto di commento, ai quali è stata indicata la precisazione "omissis".

Art. 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

L'articolo 1, D.L. 104/2020, modifica in modo strutturale l'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa) in primo luogo rideterminando il numero massimo di settimane richiedibili dal 13 luglio al 31 dicembre 2020 per un ammontare di 18 settimane complessive, distinte in 2 segmenti di 9 settimane, e azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi della precedente disciplina dettata dai D.L. 18/2020 (convertito dalla L. 27/2020) e 34/2020 (convertito dalla L. 77/2020).

Restano da conteggiare nelle 18 settimane, in particolare nelle prime 9, previste dalla norma in commento, i periodi di integrazione già richiesti e autorizzati, ai sensi delle precedenti disposizioni che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Come detto, le 18 settimane sono distinte in 2 segmenti: le seconde ulteriori 9 settimane di trattamenti sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane, decorso il periodo autorizzato.

Le ulteriori 9 settimane risultano essere soggette a un 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, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- a) 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 20%;



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

- b) 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.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 9 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato che determina l'esonero, ovvero l'aliquota del contributo addizionale: in mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Le domande di accesso ai trattamenti previsti dal D.L. 104/2020 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 presente Decreto (cioè entro il 30/9).**

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a 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 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione: in sede di prima applicazione, tali termini 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.

Al comma 10 si prevede, ulteriormente, che 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 siano differiti al 30 settembre 2020.

Fondi di solidarietà bilaterali.

L'articolo 1, comma 7, D.L. 104/2020, prevede espressamente che i Fondi di solidarietà previsti dall'articolo 27, D.Lgs. 148/2015 (Fsba e agenzie di somministrazione) **garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità previste dall'articolo 1, D.L. 104/2020.** Nello stesso comma si procede con il rifinanziamento per un importo di 1.600 milioni di euro per l'anno 2020 ed è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Mef.

Cisoa.

Il trattamento di Cisoa, 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, L. 457/1972, per una durata massima di 50 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati ai 50 giorni.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Anche 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. 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 D.L. 18/2020, e ai sensi del presente sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8, L. 457/1972.

Viene, inoltre, previsto il differimento dei 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, scaduti al 31 luglio 2020, al 31 agosto 2020.

Le misure sopra previste sono concesse nel limite massimo di spesa pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di Cigo e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di Cigd di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti Cisoa. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa: qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.

Art. 2 - Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti.

Viene inserito, all'articolo 22, D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 27/2020, il nuovo comma 1-bis, dove si prevede che i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti, che, nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, possono accedere al trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1, limitatamente a un periodo massimo complessivo di 9 settimane.

Le domande di Cigd, di cui al presente comma, dovranno essere presentate dai datori di lavoro all'Inps, secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto. Sono considerate valide le domande già presentate alle Regioni o Province autonome di Trento e Bolzano, che provvederanno ad autorizzarle nei limiti delle risorse loro assegnate. Per ogni singola associazione sportiva non potranno essere autorizzate più di 9 settimane complessive; esclusivamente per le associazioni aventi sede nelle Regioni di cui al comma 8-quater (Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna), le Regioni potranno autorizzare periodi fino a 13 settimane, nei limiti delle risorse ivi previste. La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro. Le federazioni sportive e l'Inps, attraverso la stipula di apposite convenzioni, possono scambiarsi i dati, per i rispettivi fini istituzionali, riguardo all'individuazione della retribuzione annua di 50.000 euro e ai periodi e importi di Cigd, di cui al presente comma.

Infine, viene abrogato il comma 7 dell'articolo 98, D.L. 34/2020 convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020.

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



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, in via eccezionale ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono tali trattamenti 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-quinquies, D.L. 18/2020, 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 4 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**, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.

L'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del D.L. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero, si applicano i divieti di licenziamento di cui all'articolo 14 del presente Decreto: in caso di violazione (oltre alla nullità del recesso) si determina la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

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

Per la piena operatività dell'agevolazione, è necessario attendere, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, T.fue, l'autorizzazione della Commissione Europea.

Art. 4 - Disposizioni in materia di Fondo nuove competenze.

L'articolo 4 apporta alcune modifiche alla regolamentazione del Fondo nuove competenze, attraverso il quale la contrattazione collettiva aziendale o territoriale può realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero – prima novità introdotta – per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

Viene, inoltre, estesa l'operatività del Fondo al 2021.

(Nota: attualmente in Fondo non è ancora operativo).

Art. 5 - Disposizioni in materia di proroga di NASpl e DIS-COLL (omissis).

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

L'articolo 6 introduce, fino al 31 dicembre 2020, un esonero contributivo per i datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, per le assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 15 agosto 2020, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico è totale, per un periodo massimo di 6 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 (per cui massimo 671 euro al mese).



HARVARD

di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

L'esonero non spetta in riferimento ai lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa, **mentre è riconosciuto 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 (15/8).**

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

Il beneficio contributivo 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: qualora emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

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

Viene previsto un esonero contributivo, sempre totale, 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 (per cui massimo 671 euro al mese), **per contratti stipulati tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020, e comunque sino a un massimo di 3 mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.**

Il beneficio è subordinato, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, T.fue, 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.

Art. 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.

Il D.L. 104/2020 interviene nuovamente sui contratti a tempo determinato, modificando quanto in precedenza previsto dall'articolo 93, D.L. 34/2020.

Il nuovo comma 1 prevede la possibilità, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, **di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.**

Inoltre, **viene abrogato il comma 1-bis dell'articolo 93, D.L. 34/2020**, disposizione che prevedeva una proroga automatica per i contratti a termine e di apprendistato oggetto di sospensioni per ammortizzatori COVID-19.

Art. 9 - Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo (omissis).

Art. 10 - Lavoratori marittimi (omissis).

Art. 11 - Misure a sostegno dello sviluppo e dell'occupazione dell'Arsenale militare di Taranto (omissis).



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Art. 12 - Disposizioni in materia di lavoratori sportivi (omissis).

Art. 13 - Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza (omissis).

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

Viene prorogato il divieto di licenziamento, con decorrenza 15 agosto 2020, rimodulandone la portata.

Innanzitutto, si prevede che per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente Decreto, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991) 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 CCNL o di clausola del contratto di appalto.

Nello stesso modo, 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, L. 604/1966, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge.

Sono **escluse dal divieto** di licenziamento le ipotesi 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., ovvero 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, D.Lgs. 22/2015 (NASpl). 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.

Viene confermata la possibilità di revoca del licenziamento: il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, L. 300/1970, revocare in ogni tempo il recesso, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento.

In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Art. 15 - Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici in favore di soggetti disagiati (omissis).

Art. 16 - Disposizioni in materia di erogazione dell'assegno ordinario COVID-19 da parte dei Fondi di cui all'articolo 27, D.Lgs. 148/2015 (omissis).

Art. 17 - Disposizioni in materia di Caf (omissis).

Art. 18 - Disposizioni in materia di patronati (omissis).

Art- 19 Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle “ex zone rosse”.

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-quinquies, D.L. 18/2020, con specifica 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 complessivo di 4 settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia.

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. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a 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 a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Tali trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 59,3 milioni di euro per l'anno 2020: raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.

Art. 20 - Disposizioni per il settore aereo (omissis).

Art. 21 - Rideterminazione dei limiti di spesa per bonus baby-sitter e lavoratori domestici (omissis).

Art. 22 - Fondo per la formazione personale delle casalinghe (omissis).

Art. 23 - Nuove misure in materia di Reddito di emergenza (omissis).

Art. 24 - Misure urgenti per la tutela del patrimonio culturale e per lo spettacolo (omissis).



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Art. 25 - Disposizioni in materia di procedure concorsuali (omissis).

Art. 26 - Disposizioni in materia di sorveglianza attiva in quarantena (omissis).

Art. 27- Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud.

L'articolo 27 introduce un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, in favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, 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% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, previa autorizzazione della Commissione Europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C – 2020- 1863).

Al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, con D.P.C.M., 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 e il riferimento a 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.

Art. 88 - Decontribuzione cabotaggio crociere (omissis).

Art. 97 - Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi

I versamenti sospesi dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, per un importo pari al 50% delle somme oggetto di sospensione, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o, mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020. Il versamento del restante 50% delle somme dovute può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, mediante rateizzazione, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

Art. 112 - Raddoppio limite “welfare aziendale” anno 2020.



HARVARD
di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda (c.d. fringe benefit) ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir, è **elevato a 516,46 euro**.

* * * *

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.