



## Dott. Comm. Fabio Circosta

Milano (MI)  
Via G.A. Amadeo N.57 - 20134  
Via Nicola Piccinni N.3 - 20131  
Tel: 02 29517421 r.a.  
Fax: 02 93660794  
Mail: [fabio.circosta@studiocircosta.it](mailto:fabio.circosta@studiocircosta.it)  
[www.studiocircosta.it](http://www.studiocircosta.it)

### Ai gentili clienti Lore sedi

Il [Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104](#), recante: «Misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell'economia», interviene ancora una volta per venire incontro agli effetti derivanti dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 in campo economico.

Dopo i decreti "Cura Italia", "Liquidità" e "Rilancio", adottati rispettivamente con i [DL 18/2020](#), [23/2020](#), [34/2020](#), tutti e tre provvedimenti convertiti in legge, arriva un nuovo decreto legge con l'obiettivo principale iniziale di allungare il periodo di ammortizzatori sociali e nel contempo il divieto di licenziamenti economici, ma che contiene numerose altre misure fiscali ed a sostegno dell'economia.

**Tra gli interventi**, da segnalare un ulteriore periodo di trattamento d'integrazione salariale, gli incentivi in caso di nuove assunzioni, la riduzione dei contributi previdenziali per chi non utilizza gli ammortizzatori sociali, la decontribuzione per il lavoro al Sud, incentivi per il settore turistico, una deroga al [Decreto Dignità](#) per il rinnovo dei contratti tempo determinato, l'allungamento dei termini di pagamento delle imposte e contributi sospesi durante il periodo di emergenza sanitaria per il Covid-19 e del secondo acconto delle imposte e contributi dovuti per il 2020 per soggetti ISA e forfetari che hanno subito una riduzione di fatturato.

Vediamo in sintesi le principali novità in particolare in materia di lavoro e fiscale.

Articolo	Commento
<a href="#">Art. 1</a>  Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga	<p>Come ampiamente anticipato, il <a href="#">DL 104/2020</a> allunga il periodo di trattamento d'integrazione salariale con causale Covid-19 <b>fino</b> ad un massimo di 18 settimane.</p> <p>Sono infatti previste ulteriori 9 settimane di trattamento d'integrazione salariale con particolari modalità di utilizzo e decorrenza, nonché un incremento di ulteriori 9 settimane a specifiche condizioni ed in taluni casi con oneri economici a carico dei datori di lavoro.</p> <p>I nuovi periodi di integrazione, cioè le 18 settimane, riguardano CIGO, ASO (assegno ordinario) e CIGD e debbono essere collocate nel perimetro temporale <b>13 luglio 2020 – 31 dicembre 2020</b> e non sono subordinate al preventivo utilizzo delle precedenti settimane di</p>

integrazione salariale già previste dal [DL 18/2020](#) conv. in [L. 27/2020](#) e successive modifiche ed integrazioni.

Vediamo in sintesi le regole per le prime 9 settimane e per l'incremento di ulteriori 9 settimane.

Per le prime 9 settimane occorre tenere conto che si tratta di una durata teorica nel senso che il periodo massimo effettivo va calcolato tenendo conto delle eventuali settimane residue già autorizzate in precedenza, collocate dopo il 12 luglio 2020.

E' infatti previsto che i periodi di integrazione **precedentemente richiesti e autorizzati** ai sensi [DL 18/2020](#) conv. in [L. 27/2020](#), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane previste dal Decreto Agosto.

Per le ulteriori 9 settimane occorre invece tenere conto delle seguenti condizioni e dei possibili oneri economici a carico del datore di lavoro.

L'incremento può essere richiesto dai datori di lavoro a cui siano state già autorizzate interamente le prime 9 settimane e sia decorso il periodo autorizzato.

Di regola, per tali ulteriori 9 settimane, è dovuto un **contributo addizionale**.

La misura di tale contributo è differente, tenuto conto della riduzione di fatturato subita dal richiedente mediante la comparazione del fatturato aziendale del primo semestre 2020 rispetto e quello del corrispondente semestre 2019, ed è 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 20%;
- 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 non è dovuto** dai datori di lavoro:

- che abbiano subito una riduzione del fatturato di almeno il 20% nel primo semestre 2020 rispetto al medesimo periodo del 2019, oppure
- che abbiano avviato l'attività dal 2 gennaio 2019.

Al fine di poter essere esonerati dal versamento del contributo addizionale, ovvero di fruire della misura ridotta, il datore di lavoro è tenuto ad accludere alla domanda apposita autocertificazione del fatturato.

I **termini** per la presentazione delle domande sono analoghi a quelli già previsti dal [DL 18/2020](#) conv. in [L. 27/2020](#).

Pertanto, la domanda deve essere presentata, 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.

Le prime domande, in via transitoria, potranno comunque essere presentate entro fine settembre 2020.

In caso di **pagamento diretto**, occorrerà inviare i dati all'INPS 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 caso contrario, il pagamento rimane a carico del datore di lavoro.

La prima scadenza, in via transitoria, è fissata comunque, ove posteriore, al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto.

Le procedure indicate si applicano anche ai **fondi di solidarietà bilaterali alternativi** di cui all'[art. 27 D.Lgs. 148/2015](#).

Per il trattamento di cassa integrazione salariale **operai agricoli** (CISOA) di cui all'[art. 19, c. 3 bis, DL 18/2020](#) conv. in [L. 27/2020](#), è prevista la concessione, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio al 31 dicembre 2020.

E' previsto che i periodi di integrazione autorizzati (precedenti e previsti dal [DL 104/2020](#)) concorrono al raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'[art. 8 L. 457/72](#).

Il comma 9 prevede di fatto una rimessione nei termini relativamente alle domande di integrazione salariale nonché dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa.

Tutti i termini in scadenza fino al 31 luglio 2020, sono infatti differiti al 31 agosto 2020.

E' inoltre prevista una sorta di moratoria feriale, fortemente sollecitata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro assieme alla precitata salvezza dei termini oggetto di decadenza: i termini di invio delle

	<p>domande di accesso ai trattamenti e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano entro il 31 agosto 2020, sono infatti differiti al 30 settembre 2020.</p>
<p><a href="#">Art. 3</a></p> <p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione</p>	<p>Per i datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale e che ne abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, è previsto <b>un incentivo contributivo</b> per un periodo massimo di 4 mesi da fruire comunque entro fine dicembre 2020.</p> <p>Il beneficio spetta ai datori di lavoro privati diversi da quelli del settore agricolo e consiste nell'esonero contributivo dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, <b>nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite</b> nei predetti mesi di maggio e giugno 2020 ai sensi degli <a href="#">artt. da 19 a 22 quinquies DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a>, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>L'agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p> <p>Focalizzando l'attenzione sugli aspetti più rilevanti, si può dunque riassumere la disciplina dell'incentivo come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la durata è collegata ai periodi di trattamento di integrazione salariale fruiti nel bimestre maggio-giugno 2020; più specificamente è pari al doppio di tale periodo fino ad un massimo di 4 mesi;</li><li>• la misura dell'esonero è pari ai contributi previdenziali a carico dovuti dai datori di lavoro nel periodo indicato, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Non è chiaro tuttavia come procedere al calcolo, posto che il collegamento con il periodo di trattamento d'integrazione salariale già fruito non rileva solo ai fini della determinazione della durata del beneficio ma anche della misura. Infatti, viene richiesto un calcolo ex ante dell'intero periodo posto che l'incentivo deve essere poi <b>riparametrato</b> e applicato su base mensile. Se occorre dunque calcolare preventivamente l'ammontare del plafond di esonero dell'intero periodo, affinché si possa procedere alla riparametrazione su base mensile appare evidente che occorre individuare anticipatamente quale sia la platea dei lavoratori su cui calcolare l'incentivo; verosimilmente, occorrerà fare riferimento agli stessi lavoratori interessati dai trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e giugno, ma la questione non si presenta così pacifica, per cui occorrerà prestare attenzione alle indicazioni di prassi</li></ul>

	<p>che verranno fornite.</p> <p>Nel caso di fruizione dell'esonero, si applicano i divieti di licenziamento economici previsti dall'<a href="#">articolo 14</a>, pena la revoca dell'esonero <i>ex tunc</i> e l'impossibilità di accedere all'integrazione salariale di cui all'<a href="#">articolo 1</a>.</p>
<p><a href="#">Art. 5</a> Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL</p>	<p>Prorogate di <b>ulteriori 2 mesi</b> le prestazioni NASPI e DIS-COLL il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020.</p> <p>Tale proroga è riconosciuta a condizione che il percettore non sia beneficiario delle seguenti indennità previste:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dagli <a href="#">artt. 27</a> (indennità professionisti e collaboratori coordinati e continuativi), <a href="#">28</a> (indennità lavoratori autonomi iscritti alle gestioni AGO INPS), <a href="#">29</a> (indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali), <a href="#">30</a> (indennità lavoratori del settore agricolo), <a href="#">38</a> (indennità lavoratori dello spettacolo) e <a href="#">44</a> (fondo di ultima istanza) <a href="#">DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a>;</li> <li>dagli <a href="#">artt. 84</a> (indennità per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19), <a href="#">85</a> (indennità per i lavoratori domestici) e <a href="#">98</a> (indennità per i lavoratori sportivi) <a href="#">DL 34/2020</a> conv. in <a href="#">L. 77/2020</a>.</li> </ul>
<p><a href="#">Art. 6</a> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato</p>	<p>E' introdotto un nuovo incentivo a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che procedono a <b>nuove assunzioni a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2020</b>.</p> <p>L'agevolazione consiste nell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, 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 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>La durata è di 6 mesi ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p> <p>Sono agevolati i contratti a tempo indeterminato anche a tempo parziale con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico.</p> <p>Rientrano anche le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.</p> <p>Sono esclusi dall'esonero i lavoratori che abbiano avuto un contratto a</p>

	tempo indeterminato con la medesima impresa nei 6 mesi precedenti.
<p><a href="#">Art. 7</a> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali</p>	<p>L'<a href="#">articolo 7</a> allarga l'incentivo dell'<a href="#">articolo 6</a> anche alle <b>assunzioni a tempo determinato</b> o con <b>contratto di lavoro stagionale</b> limitatamente ai settori del turismo e degli stabilimenti termali. In tali ipotesi, la durata massima del beneficio è di 3 mesi.</p> <p>Peraltro, è previsto che nel caso di conversione dei contratti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, si applica l'esonero previsto dall'articolo 6, comma 3.</p>
<p><a href="#">Art. 8</a> Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p>	<p>E' prevista la possibilità di proroga o rinnovo dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in deroga all'<a href="#">art. 21 D.Lgs. 81/2015</a>, fermo restando la durata massima di ventiquattro mesi. La proroga o rinnovo è consentita per una sola volta e per un periodo massimo di dodici mesi, entro il 31 dicembre 2020.</p> <p>E' stata abrogata la discussa disposizione contenuta all'<a href="#">art. 93, c. 1 bis, DL 34/2020</a> conv. in <a href="#">L. 77/2020</a> che prevedeva la proroga del termine dei contratti degli apprendisti di primo e terzo livello (<a href="#">artt. 43 e 45 D.Lgs. 81/2015</a>) e dei contratti a tempo determinato anche in regime di somministrazione, di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.</p>
<p><a href="#">Art. 14</a> Proroga disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</p>	<p>Il Decreto Agosto riscrive, sostituendola, la disciplina relativa al divieto di licenziamento economico già prevista dall'<a href="#">art. 46 DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a>, quest'ultima in vigore fino al 17 agosto 2020. Con la <b>nuova regolamentazione</b> contenuta nell'<a href="#">art. 14 DL 104/2020</a>, l'arco temporale in cui opera il divieto (<i>rectius</i>: preclusione e sospensione delle procedure, limiti al recesso) diventa <b>più articolato rispetto a quella precedente</b> in cui il periodo di divieto era fissato per tutti ad una data precisa in quanto è legato alla situazione soggettiva in cui versa il datore di lavoro. L'ambito di applicazione è analogo a quello già previsto dalla precedente disciplina l'ambito di applicazione.</p> <p>Il divieto (<i>rectius</i>: preclusione) si applica infatti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• all'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli <a href="#">artt. 4, 5 e 24 L. 223/91</a>;</li> <li>• all'avvio delle procedure di licenziamento economico individuale previste dall'<a href="#">art. 7 L. 604/66</a> per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 ai quali si rende applicabile la tutela reale (<a href="#">art. 18 L. 300/70</a>); al recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo di cui all'<a href="#">art. 3 L. 604/66</a>.</li> </ul>

Rimangono inoltre sospese:

- le procedure di licenziamento collettivo di cui agli [artt. 4, 5 e 24 L. 223/91](#) pendenti alla data del 23 febbraio 2020;
- le procedure in corso di cui all'[art. 7 L. 604/66](#).

**Cambia invece la durata del divieto** che è fissato in maniera differente a seconda della situazione in cui ricade il datore di lavoro.

Va infatti individuato sulla base della fruizione/fruibilità dei trattamenti di integrazione salariale ovvero dell'incentivo contributivo per coloro che non presentano richiesta di accesso.

Più specificamente, la nuova disciplina si applica ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito:

- dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 di cui all'[art. 1 DL 104/2020](#) (cioè delle 18 settimane in astratto richiedibili dal 13 luglio 2020 e fino al 31 dicembre 2020 v. *supra* commento all'art. 1);
- dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 (cioè per la durata pari al doppio delle ore di integrazione salariale con causale Covid-19 richieste per i mesi di maggio e giugno 2020, fino ad un massimo di 4 mesi, richiedibili fino al 31 dicembre 2020 v. *supra* commento all'art. 3).

Nel primo caso, il divieto opera fino alla scadenza delle 18 settimane richiedibili ovvero, qualora non fossero state richieste, fino al 31 dicembre 2020.

A tal fine, considerando che il trattamento potrà essere richiesto, al più presto, con decorrenza dal 13 luglio 2020, la fine del divieto per detti datori di lavoro sarà individuato nella fine della diciottesima settimana effettivamente utilizzabile: di converso, se la decorrenza sarà successiva ovvero nei casi in cui le settimane non fossero richieste ed utilizzate precedentemente, al più tardi sarà il 31 dicembre 2020.

Nella seconda ipotesi, invece, la durata del divieto sarà pari al doppio delle ore di integrazione salariale con causale Covid-19 richieste per i mesi di maggio e giugno 2020 e pertanto scadrà al termine di tale periodo.

	<p>Negli altri casi, il termine del divieto è fissato al 31 dicembre 2020.</p> <p>Come già previsto dal <a href="#">DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a> il divieto non si applica nelle 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.</p> <p>Le preclusioni e le sospensioni <b>non si applicano</b> inoltre nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;</li> <li>• licenziamenti 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'<a href="#">art. 2112 c.c.</a>, 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 tali lavoratori è comunque riconosciuto espressamente il trattamento NASPI);</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>In deroga alla previsione di cui all'<a href="#">art. 18, c. 10, L. 300/70</a>, che, come è noto, prevede che il datore di lavoro possa revocare il licenziamento entro 15 giorni dall'impugnativa del medesimo, il comma 5 dell'art. 14 introduce, limitatamente al 2020, la possibilità per il datore di lavoro di revocare in ogni tempo il licenziamento per motivi economici eventualmente effettuato.</p> <p>In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.</p> <p>Tale possibilità è sottoposta alla condizione che contestualmente il datore di lavoro faccia richiesta di trattamento di integrazione salariale a partire dalla data di efficacia del licenziamento.</p>
<p><a href="#">Art. 19</a> Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone</p>	<p>I datori di lavoro possono presentare domanda di trattamento di integrazione salariale per i lavoratori che abbiano <b>sospeso l'attività lavorativa a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro</b>,</p>

<p>rosse</p>	<p>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.</p> <p>La domanda di cui agli <a href="#">artt. da 19 a 22 quinquies DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a> può essere presentata con specifica causale «Covid-19 – Obbligo permanenza domiciliare» anche limitatamente alla prestazione dei predetti lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza Covid-19.</p> <p>Le <b>domande</b> potranno essere presentate a pena di decadenza <b>entro il 15 ottobre 2020</b>, 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 quattro settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione del Veneto e Lombardia.</p>
<p><a href="#">Art. 16</a> 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</p>	<p>La norma incrementa di 500 milioni il finanziamento necessario per garantire l'erogazione dell'<b>assegno ordinario</b> con causale Covid-19 (<a href="#">art. 19, c. 6, DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a>), il trattamento d'integrazione salariale riconosciuta dai fondi di solidarietà bilaterale alternativa (<a href="#">art. 27 D.Lgs. 148/2015</a>) relativi ai <b>settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro</b>.</p> <p>Lo stanziamento da trasferire ai rispettivi Fondi, considerato l'incremento, sale a 1.600 milioni di euro.</p>
<p><a href="#">Art. 27</a> Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud</p>	<p>E' prevista un decontribuzione parziale, nella misura del <b>30%</b>, dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, dovuti dai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, la cui sede di lavoro si trovi in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo <i>pro capite</i> inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.</p> <p>Le <b>regioni interessate</b> sono Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia (regioni con PIL inferiore al 75% della media EU27) e Abruzzo, Molise e Sardegna (regioni con PIL tra il 75% e il 90% della media EU27).</p> <p>In tutte le predette regioni, il tasso di occupazione è inferiore alla media nazionale (nel 2018, era del 63%).</p> <p>L'esonero parziale spetta dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020 e si applica ai rapporti di lavoro dipendente, a prescindere dalla tipologia.</p> <p>La finalità dell'incentivo è di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da Covid-19 in aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico e di</p>

	<p>garantire la tutela dei livelli occupazionali.</p> <p>L'agevolazione è concessa, 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.</p> <p>L'incentivo potrebbe essere, opportunamente rimodulato, per il periodo 2021-2029.</p> <p>E' infatti previsto che al fine di favorire la riduzione dei divari territoriali, con DPCM, 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 degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dei Piani Nazionali di Riforma.</p>
<p><a href="#">Art. 97</a> Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi</p>	<p>Si allungano i tempi entro cui dovranno essere effettuati i pagamenti dei versamenti fiscali, contributivi e previdenziali sospesi durante il periodo di emergenza epidemiologica.</p> <p>Gli <a href="#">artt. 126</a> e <a href="#">127 DL 34/2020</a> conv. in <a href="#">L. 77/2020</a> avevano disposto a tal fine che il pagamento avrebbe dovuto essere effettuato, senza sanzioni e interessi, entro il 16 settembre 2020 in unica soluzione o in quattro rate mensili di pari importo.</p> <p>L'<a href="#">art. 97 DL 104/2020</a> prevede che <b>anche solo il 50%</b> degli importi sospesi potranno essere effettuati <b>entro il 16 settembre 2020</b> in unica soluzione o in quattro rate mensili di pari importo. <b>L'altro 50%</b> potrà invece essere pagato in 24 rate mensili di pari importo <b>a partire dal 16 gennaio 2021</b>, sempre senza sanzioni e interessi.</p> <p>Per l'individuazione delle imposte e contributi in parola, si richiamano i citati <a href="#">artt. 126</a> e <a href="#">127 DL 34/2020</a> conv. in <a href="#">L. 77/2020</a>.</p>
<p><a href="#">Art. 98</a> Proroga secondo acconto ISA</p>	<p>Prorogato al 30 aprile 2021 il termine di versamento della seconda o unica rata dell'acconto delle imposte sui redditi e dell'IRAP dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019 per alcuni contribuenti titolari di partita IVA.</p> <p>Dunque, i contribuenti con esercizio coincidente con l'anno solare fiscale 2019 potranno versare il secondo acconto entro il 30 aprile 2021</p>

	<p>anziché entro il 30 novembre 2020 a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• esercitino attività economiche per le quali sono stati approvati gli indici sintetici di affidabilità fiscale e che dichiarano ricavi o compensi di ammontare non superiore al limite stabilito per ciascun indice;</li> <li>• partecipino a società, associazioni e imprese ai sensi degli <a href="#">artt. 5, 115 e 116 TUIR</a> di cui al punto precedente;</li> <li>• applichino il regime dei minimi o il regime forfetario.</li> </ul>
<p><a href="#">Art. 99</a> Proroga riscossione coattiva</p>	<p>Slitta al <b>15 ottobre 2020</b> la sospensione dei termini dei versamenti relativi <b>alle entrate tributarie e non tributarie derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione</b>, nonché dagli avvisi previsti dagli <a href="#">artt. 29 e 30 DL 78/2010</a> conv. in <a href="#">L. 122/2020</a> nonché delle altre somme indicate nell'<a href="#">art. 68, c. 1, DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a>. Tali versamenti potranno essere effettuati entro il mese successivo in unica soluzione.</p> <p>Spostato sempre dal 31 agosto al 15 ottobre 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'arco temporale in cui i piani di dilazione in essere alla data dell'8 marzo 2020 ed i provvedimenti di accoglimento emessi fino al 15 ottobre 2020, determinano la revoca in caso di mancato pagamento, nel periodo di rateazione, di 10 rate, anche non consecutive, anziché di 5 (<a href="#">art. 68, c. 2 ter DL 18/2020</a> conv. in <a href="#">L. 27/2020</a>);</li> <li>• il periodo in cui sono sospesi gli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati dall'agente della riscossione e aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione (<a href="#">art. 152, c. 1, DL 34/2020</a> conv. in <a href="#">L. 77/2020</a>).</li> </ul>
<p><a href="#">Art. 112</a> Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020</p>	<p><b>Raddoppiato</b>, limitatamente al periodo d'imposta 2020, <b>l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda</b> ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai fini IRPEF. Il limite previsto dall'<a href="#">art. 51, c. 3, TUIR</a> viene infatti fissato in <b>€ 516,46</b> e riguarda il reddito di lavoro dipendente e di quello ad esso assimilato (<a href="#">art. 49 e 50 TUIR</a>).</p> <p>Come anticipato, si tratta di una modifica transitoria in quanto dal 2021</p>

	<p>l'importo esente ritorna ad essere € 258,23.</p> <p>Ricordiamo che i beni e servizi di cui al citato <a href="#">art. 51, c. 3 ultimo periodo, TUIR</a> sono utilizzati anche ai fini del cd. welfare aziendale. A tal fine, è possibile utilizzare anche i voucher che, come precisato dall'Agenzia delle Entrate (<a href="#">Circ. AE 15 giugno 2016 n. 28/E</a>), a determinate condizioni possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione entro i limiti previsti.</p>
--	--

Studio Rag. Aldo Angelo Circosta

*Dott. Comm. Fabio Circosta*