



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

AI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

Dott. Antonio Aldeghi
Dott.ssa Marina Asperti
Dott. Alessandro Bianchi
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Valentina Ferri
Dott. Vincenzo Frisella
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott. Massimo Zanardi

Dott. Francesco Arciprete
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Alessandra Iemmi
Dott. Daniele Nora
Dott. Andrea Tucci

Circolare n. 27 del 26/05/2020

DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020 n. 34 c.d. decreto "Rilancio": principali novità - parte 2

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 128 del 19 maggio 2020, il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, denominato "Rilancio" che introduce misure urgenti per imprese, lavoratori e famiglie a causa dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus.

Il decreto si compone di 266 articoli ed è entrato in vigore il 19 maggio 2020.

La presente circolare, cui faranno seguito durante i prossimi giorni ulteriori documenti di approfondimento di alcune particolari tematiche, espone alcuni tra i temi di maggiore rilevanza:

1. Cassa integrazione;
2. Congedi e bonus per dipendenti;
3. Reddito di emergenza.

Si precisa che il decreto dovrà essere convertito in legge e quindi le norme qui analizzate potrebbero subire variazioni in sede di conversione.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

Bergamo Via G. Mazzini, 4 | 24128 Bergamo | T +39 035 2286999 | F +39 035 216380

Grumello del Monte Piazzetta Rota Don Geremia, 18 | 24064 Grumello del Monte (BG) | T +39 035 832026 | F +39 035 4420936

Treviglio Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G | 24047 Treviglio (BG) | T +39 0363 419330 | F +39 0363 594558

Codice Fiscale e PIVA 02210110165 | info@studiobnc.it

studiobnc.it

STUDIO INTEGRATO
ACB GROUP

APPROFONDIMENTI

1. Aiuti sotto forma di sovvenzioni – art. 60

L'articolo prevede la possibilità di concedere aiuti di Stato sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19.

Tali aiuti, concessi dalle Regioni, dalle Province autonome, dagli enti territoriali e dalle Camere di Commercio sono finalizzati a proteggere l'occupazione e sono volti a contribuire ai costi salariali delle imprese (compresi i lavoratori autonomi) che, a causa della pandemia di COVID-19, sarebbero altrimenti costrette a licenziare i dipendenti.

La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa per un periodo non superiore a dodici mesi a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19 a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.

2. Cassa integrazione – art. 68

Estensione della durata dei trattamenti

L'art.68 DL 34/2020 prevede, per i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19, la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "Emergenza COVID-19", per una durata massima di:

- 9 settimane per periodi decorrenti dal 23/2/2020 al 31/8/2020;
- incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento per periodi decorrenti dall'1/9/2020 al 31/10/2020.

Inoltre, per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi e spettacolo, è possibile usufruire delle predette 4 settimane anche per periodi precedenti al 1/9/2020, a condizione che gli stessi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

Ampliamento dei beneficiari

L'art. 68 del decreto "Rilancio" amplia la platea dei beneficiari del trattamento di integrazione salariale ordinario, indicando come destinatari i lavoratori in forza ai datori di lavoro richiedenti la prestazione al 25/3/2020. Viene quindi derogato il precedente limite del 17/3/2020 fissato dall'art. 41 del DL 8.4.2020 n. 23.

Obbligo di consultazione sindacale

La norma reintroduce l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto con le rappresentanze sindacali, che devono essere svolti anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva di richiesta della prestazione salariale.

Nuovo termine di presentazione della domanda di CIGO

Il termine di presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di integrazione è molto più stringente rispetto al precedente. Tale termine ora è fissato entro il mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, e non più entro il quarto.

3. Cassa integrazione in Deroga – artt. 70 e 71

Estensione della durata dei trattamenti

Con riferimento alla durata complessiva della CIG in deroga con causale COVID-19 disciplinata dall'art. 22 del DL 18/2020, la norma in esame riconosce ai datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19, la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento in argomento per una durata massima di:

- 9 settimane per periodi decorrenti dal 23/2/2020 al 31/8/2020;
- incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dall'1/9/2020 al 31/10/2020.

L'art. 70 del decreto "Rilancio" amplia anche per la CIG in deroga il novero dei lavoratori interessati, indicando come beneficiari i lavoratori in forza al 25/3/2020.

Si prevede che i trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all'art. 22 del DL 18/2020, richiesti per periodi successivi alle prime 9 settimane riconosciuti dalle Regioni, vengano concessi dall'INPS a seguito di apposita domanda del datore di lavoro.

I datori di lavoro devono inviare all'INPS in modalità telematica la domanda con la lista dei beneficiari, indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

La domanda di accesso alla CIG in deroga potrà essere trasmessa decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del DL 34/2020, alla sede INPS competente per territorio.

Successivamente, l'invio dovrà avvenire entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Pagamento diretto e anticipazione della prestazione di CIG in deroga

Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'INPS trasmette la domanda entro il 15° giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, secondo le modalità che verranno indicate dall'INPS.

L'INPS autorizzerà le domande ed erogherà l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse.

La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo.

A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'INPS provvederà al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati.

4. Specifici congedi e Bonus per i genitori lavoratori – art. 72

Congedo Speciale (c.d. "Congedo Covid-19")

Il congedo speciale introdotto dall'art. 23 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, anche detto congedo COVID-19, ha introdotto il diritto, per i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, di usufruire, a decorrere dal 5 marzo 2020 di un congedo indennizzato dall'INPS nella misura del 50% della retribuzione normalmente spettante, non superiore a 15 giorni, coperto da contribuzione figurativa, per assistere i figli di età non superiore a 12 anni o con grave disabilità.

In base alle nuove disposizioni l'art. 72 del Decreto Legge Rilancio, prevede che tale congedo è fruibile per il periodo dal 5/3/2020 al 31/7/2020, elevando a 30 giorni la durata del congedo retribuito per i genitori lavoratori, con figli di età non superiore a 12 anni o con grave disabilità accertata.

Rispetto a quanto originariamente disposto dal decreto Cura Italia, il periodo complessivo di fruizione, continuativo o frazionato, del congedo è aumentato da 15 a 30 giorni, rimanendo fermi il limite di età di 12 anni per i figli in relazione ai quali è possibile godere del beneficio, la percentuale dell'indennità dovuta e la contribuzione figurativa.

I soggetti destinatari della misura sono i genitori di lavoratori:

- dipendenti del settore privato;

- iscritti alla Gestione Separata INPS;
- autonomi iscritti all'INPS;
- dipendenti del settore pubblico, secondo le modalità indicate dall'Amministrazione Pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Il Decreto Rilancio non ha apportato modifiche ai requisiti di accesso al congedo, pertanto, continua ad essere necessario che nel nucleo familiare l'altro genitore non sia:

- disoccupato;
- non lavoratore;
- beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (ad esempio: NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.).

Bonus Baby sitting o per servizi integrativi per l'infanzia

Per effetto del Decreto Legge Rilancio, l'importo massimo complessivo del bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting di cui all'art. 23 co. 8 del D.L. 18/2020, conv. L. 27/2020, quale misura alternativa al congedo COVID-19, è aumentato ad euro 1.200,00 euro (art. 72 co. 1 lett. c) del DL 34/2020).

Rimane ferma l'erogazione mediante libretto famiglia di cui all'art. 54-bis del DL 50/2017, conv. L. 96/2017 e la condizione, per beneficiarne, che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (come NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.) o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Le prestazioni di baby sitting retribuite mediante il bonus devono essere state effettuate nello stesso periodo previsto per la fruizione del congedo COVID-19, pertanto dal 5/3/2020 al 31/7/2020.

Il bonus è riconosciuto ai genitori lavoratori (anche affidatari) indicati tra i beneficiari del congedo COVID-19, quindi:

- i dipendenti del settore privato;
- gli iscritti alla Gestione separata INPS;
- gli autonomi iscritti all'INPS.

È altresì riconosciuto in favore dei lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, compresi gli iscritti alle casse professionali, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse di previdenza del numero dei beneficiari (art. 23 co. 9 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020).

Per i dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, nonché per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il Decreto Legge Rilancio ha aumentato l'importo complessivo del bonus ad euro 2.000,00 (art. 25 co. 3 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020).

Il bonus è fruibile per i figli di età inferiore a 12 anni alla data del 5/3/2020. Potranno beneficiarne anche i genitori di minori che alla data di presentazione della domanda abbiano già compiuto i 12 anni, purché tali minori alla data del 5/3/2020 presentassero i requisiti richiesti.

Le modalità operative per accedere al bonus baby sitting sono state stabilite dall'INPS, che ha altresì previsto, per la presentazione della domanda, la possibilità di avvalersi di una procedura semplificata (per chi è in possesso dell'intero PIN o delle altre credenziali, le modalità sono quelle ordinarie), nonché chiarito che, nell'ipotesi in cui, all'interno del medesimo nucleo familiare, siano presenti più soggetti minori che rispettino il limite d'età previsto dalla legge, sarà possibile percepire il bonus relativamente a tutti i minori presenti, ma nel limite dei suddetti importi complessivi.

Bonus per servizi integrativi per l'infanzia

Il Decreto Legge Rilancio, oltre all'aumento dell'importo del bonus baby sitting, ha inoltre introdotto il c.d. "bonus per servizi integrativi per l'infanzia", prevedendo che il bonus di cui all'art. 23 del Decreto Cura Italia possa essere erogato, in alternativa rispetto all'acquisto di servizi di baby sitting, per l'iscrizione, da provare con idonea documentazione, a:

- centri estivi;
- servizi integrativi per l'infanzia (di cui all'art. 2 del DLgs. 13/4/2017 n. 65);
- servizi socio-educativi territoriali;
- centri con funzione educativa e ricreativa;
- servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'art. 1 co. 355 della L. 232/2016.

Congedo speciale non retribuito

Il Decreto Cura Italia ha previsto il diritto di astensione dall'attività lavorativa, ai sensi del comma 6 dell'art. 23 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, per un periodo di 15 giorni, senza corresponsione di indennità né contribuzione figurativa, per genitori lavoratori dipendenti del settore privato di figli con età compresa tra i 12 e i 16 anni.

Il Decreto Rilancio, ha subito una modifica per quanto concerne l'età anagrafica dei figli per i quali è possibile la fruizione del relativo congedo: il riferimento è ora ai figli minori di anni 16 e non più per età compresa tra i 12 e i 16 anni (art. 72 co. 1 lett. b) del DL 34/2020), usufruibile per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

Resta fermo il divieto di licenziamento.

Si ricorda che tale diritto è esercitabile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato a patto che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non vi sia altro genitore non lavoratore.

5. Estensione dei permessi previsti dalla L. 104/92 – art. 73

L'art. 73 del Decreto Legge Rilancio, proroga la possibilità di fruire dell'aumento di ulteriori 12 giornate dei permessi ai sensi della L. 104/92, inizialmente introdotta per i mesi di marzo e aprile dall'art. 24 del Decreto Legge 18/2020 (conv. L. 24/4/2020 n. 27), anche per i mesi di maggio e giugno 2020.

Si ricorda che l'art. 33 co. 3 della L. 104/92 riconosce 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, fruibile anche in modalità continuativa, ai lavoratori che prestano assistenza ad un familiare di cui sia accertata una grave disabilità:

- coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto;
- parente o affine entro il secondo grado;
- parente o affine entro il terzo grado solo qualora i genitori, il coniuge, la parte di unione civile, il convivente di fatto, della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Ai sensi del comma 6, tale diritto spetta anche al lavoratore dipendente per far fronte alle necessità connesse al proprio status di portatore di handicap grave.

Le condizioni per beneficiare del permesso per sé o per i familiari sono:

- la grave disabilità, accertata dalle apposite Commissioni ASL;
- il fatto che il soggetto disabile non deve essere ricoverato a tempo pieno in ospedale a meno che sia richiesta l'assistenza dalla struttura anche in tale circostanza.

L'INPS ha precisato che il diritto all'estensione spetta non solo ai lavoratori che assistono familiari disabili, ma anche ai lavoratori titolari di tali permessi a causa di una propria disabilità.

6. Licenziamenti per motivi economici – art. 80

Per effetto del DL 34/2020, il divieto di licenziamento per motivi economici come peraltro avviene nel caso del licenziamento collettivo di cui all'art. 46 del DL 18/2020, convertito in Legge n. 27/2020, ha subito una serie di modifiche: il prolungamento del relativo periodo di vigenza e l'introduzione di nuove disposizioni.

Il DL "Rilancio" all'art. 80 ha disposto la proroga della sospensione dei licenziamenti per motivi economici e collettivi per una durata pari a 5 mesi successivi all'entrata in vigore del DL 18/2020, conv. L. 27/2020 e pertanto

tale sospensione vige dal 17/3/2020 al 16/8/2020, prevedendo inoltre la sospensione, per il medesimo periodo, delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7 della L. 604/66.

È stato altresì previsto che il datore di lavoro, se nel periodo dal 23/2/2020 al 17/3/2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. 604/66, può, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18 co. 10 della L. 300/70, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale di cui agli artt. 19 e 22 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, dalla data in cui abbia avuto 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.

7. Validità del DURC – art. 81

L'art. 103 co. 2 del DL 17/3/2020 n. 18, conv. L. 24.4.2020 n. 27, stabiliva che tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, compresi i termini di inizio e di ultimazione dei lavori di cui all'art. 15 del DPR 6/6/2001 n. 380, in scadenza tra il 31/01/2020 e il 31/07/2020, conservano la loro validità per i 90 giorni successivi la dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza, pertanto fino al 29/10/2020.

Con il Decreto Rilancio, all'art. 81 è stato confermato che tale disposizione rimane in vigore ad eccezione dei Documenti Unici di Regolarità Contributiva (DURC) in scadenza tra il 31/01/2020 e il 15/04/2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020.

8. Reddito di emergenza – art. 82

Viene introdotto il reddito di emergenza (c.d. "REM"), un sostegno al reddito straordinario per i nuclei familiari che versano in particolari condizioni di bisogno a causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del COVID19.

Il "REM" è destinato ai nuclei familiari per i quali siano verificati, al momento della domanda, tutti i seguenti requisiti:

- residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio;
- un valore del reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore ad una soglia pari all'ammontare di cui al comma 5 (determinata in un minimo di 400 e un massimo di 800 euro);
- un valore del patrimonio mobiliare familiare con riferimento all'anno 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di euro 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di euro 20.000. Il

predetto 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 come definite ai fini dell'ISEE;

- un valore dell'ISEE inferiore a 15.000 euro.

Il beneficio è erogato in due quote dall'INPS, ciascuna determinata in un ammontare minimo pari a 400,00 euro, da moltiplicare per il corrispondente parametro della scala di equivalenza prevista per la determinazione del Reddito di cittadinanza (art. 2 co. 4 del DL 4.2019, conv. L. 26/2019). In particolare, il parametro della scala di equivalenza è pari a 1 per il primo componente del nucleo familiare ed è incrementato di:

- 0,4 per ogni ulteriore componente del nucleo familiare di età maggiore di 18 anni;
- 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni.

Il valore massimo della scala di equivalenza previsto per il Reddito di emergenza è pari a 2, per un corrispondente importo massimo pari a 800,00 euro.

9. Indennità per i lavoratori domestici – art. 85

Ai lavoratori domestici, non conviventi con il datore di lavoro, è riconosciuta per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro, per ciascun mese, a condizione che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali.

Per beneficiare della misura, il lavoratore domestico non deve risultare, tra l'altro:

- convivente con il datore di lavoro;
- titolare di pensione, ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- titolare di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

10. Diritto di attivazione del lavoro agile – art.90

Fino alla cessazione dello stato di emergenza sanitaria viene riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (c.d. "smart working") ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato:

- che hanno almeno un figlio minore di 14 anni;
- a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

11. Rinnovi e proroghe dei contratti a termine – art.93

Al fine di far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza da COVID-19, in deroga all'art. 21 del D.Lgs. 81/2015, è prevista la possibilità per i datori di lavoro di rinnovare o di prorogare fino al 30/8/2020 i contratti

di lavoro subordinato a termine in essere alla data del 23/2/2020, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 del D. Lgs. 81/2015, vale a dire anche in assenza di esigenze:

- temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- di sostituzione di altri lavoratori;
- connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

12. Disposizioni in materia di lavoratori sportive – art. 98

È riproposta per i mesi di aprile e maggio 2020 l'indennità di 600,00 euro in favore dei collaboratori sportivi, erogata dalla società Sport e Salute spa. Beneficiari della misura sono i lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione, di cui all'art. 67 co. 1 lett. m) del TUIR, già attivi alla data del 23/2/2020 presso:

- il Comitato Olimpico Nazionale (CONI);
- il Comitato Italiano Paraolimpico (CIP);
- le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paraolimpico (CIP);
- le società e associazioni sportive dilettantistiche.

Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, del reddito di cittadinanza e delle altre indennità sopra indicate, sono presentate alla società Sport e Salute Spa.

I soggetti già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità di cui all'art. 96 del DL 18/2020 non devono presentare ulteriori domande in quanto l'indennità per i mesi di aprile e maggio 2020 è erogata automaticamente.

13. Emersione del lavoro irregolare – art. 103

È prevista una sanatoria per l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari. I datori di lavoro e i lavoratori stranieri, con permesso di soggiorno scaduto dal 31/10/2019, tra l'1/6/2020 e il 15/7/2020, possono presentare a tal fine un'istanza, a condizione che operino nei seguenti settori:

- agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- assistenza alla persona per sé stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Le istanze devono essere presentate previo pagamento di:



- un contributo forfettario pari a 500,00 euro per ciascun lavoratore e di un contributo per le somme dovute a titolo retributivo, contributivo e fiscale, da determinarsi con decreto interministeriale, se l'istante è il datore di lavoro;
- un contributo forfettario pari a 130,00 euro se l'istante è il lavoratore straniero con permesso scaduto, al netto degli oneri a carico dell'interessato, da definire con decreto interministeriale nella misura massima di 30,00 euro.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e invita i clienti a seguire anche gli aggiornamenti e approfondimenti che verranno pubblicati sulla pagina LinkedIn dello Studio.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati