

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Circolare 26/2020 del 01/09/2020

Oggetto: “Decreto Agosto” (D.L. 104/2020) sintesi delle principali disposizioni per il lavoro

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.

Articolo 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 alle 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%;
- 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. 104/2018 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.

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.

Articolo 3

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

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, 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.

Articolo 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.

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.

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.

Articolo 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 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.

Articolo 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.

Articolo 14

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per gmo

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 gmo 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, purchè 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 112 **Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020**

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 rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Bergamo, 01 settembre 2020

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio