



LARA GIOVANNINI

VIA SANDRO PERTINI 32
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

CONSULENTE DEL LAVORO

TEL 051 454116
FAX 051 455795
CELL 349 3238116

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDI

San Lazzaro di Savena, 02 Settembre 2020

CIRCOLARE N. 5: SINTESI DELLE NOVITA' DEL D.L. 104/2020 "DECRETO AGOSTO".

Si illustrano i contenuti del D.L. 104/2020, entrato in vigore il 15/8/2020, di principale interesse per la gestione dei rapporti di lavoro.

1. Ammortizzatori sociali

Ulteriori 18 settimane di integrazione salariale CIGO – CIGD - FIS Covid-19

L'art. 1 del Decreto Legge Agosto prevede ulteriori 18 settimane da collocare tra il 13 Luglio 2020 e il 31 Dicembre 2020, suddivise in due tranches della durata di 9 settimane, di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario FIS e cassa integrazione in deroga con causale Covid-19.

Le procedure di carattere sindacale sono quelle già previste dalle precedenti norme per le integrazioni salariali con causale Covid-19.

Si segnala che questo ulteriore periodo può essere richiesto per tutti i dipendenti, anche per quelli assunti dopo il 17/3/2020, indipendentemente da requisiti di anzianità aziendale minima.

Per beneficiare delle prime 9 settimane non si richiede di avere fruito completamente dei periodi previsti dalle norme precedenti, pertanto, potrà essere richiesto anche dai datori di lavoro che in precedenza non abbiano mai presentato domanda per l'accesso ad ammortizzatori sociali, mentre le ulteriori 9 settimane sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo.

Si evidenzia che i periodi di integrazione salariale precedentemente concessi ai sensi del D.L. 18/2020 convertito in Legge 27/2020 e successive modifiche da parte del D.L. 34/2020, che si collocano anche se parzialmente dopo il 12/7/2020, saranno imputati – qualora autorizzati - alle prime 9 settimane previste dal Decreto Agosto, determinando di fatto un accorciamento del periodo massimo fruibile.

Si attendono chiarimenti in merito al periodo oggetto dell'accorpamento. Nel caso, ad esempio, di una richiesta già autorizzata dall'Inps per il periodo di 4 settimane dal 29/6 al 26/7 non è infatti chiaro se l'imputazione alle prime 9 settimane interessa l'intero periodo autorizzato dal 29/6 o solo il periodo dal 13/7.

Contributo aggiuntivo sulla seconda tranche di 9 settimane

A carico dei datori di lavoro che vogliono accedere alle ulteriori 9 settimane è previsto il versamento di un

contributo addizionale determinato in base al calo del fatturato aziendale registrato nel primo semestre 2020 rispetto al corrispondente semestre del 2019.

Il contributo sarà 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 imprese successivamente al 1° Gennaio 2019.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 9 settimane condizionate dal fatturato, il datore di lavoro dovrà presentare domanda di concessione all'INPS nella quale **autocertifica** la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. L'INPS autorizzerà i trattamenti di cui sopra sulla base dell'autocertificazione allegata e solo successivamente saranno disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti.

La mancanza dell'autocertificazione comporta l'applicazione del contributo addizionale nella misura del 18%.

2. Sgravi dei contributi previdenziali

Il Decreto Agosto introduce misure a sostegno dell'occupazione che consentono di abbassare il costo del lavoro mediante una riduzione dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che:

- a) non richiedono di fruire dei periodi di integrazione salariale previsti dal Decreto Agosto;
- b) assumono a tempo indeterminato o che trasformano a tempo indeterminato contratti a tempo determinato;
- c) operano nel settore turistico e degli stabilimenti termali dei datori per le assunzioni a tempo determinato;
- d) operano nelle regioni del Mezzogiorno e in Umbria.

a) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali alternativo alla fruizione delle integrazioni salariali previste dal D.L. 104/2020

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto Agosto, ai datori privati - con esclusione del settore agricolo - è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, in presenza di tutte le seguenti condizioni:

- **non richiedere trattamenti di integrazione salariale** per i periodi previsti dallo stesso Decreto;
- **avere fruito delle integrazioni salariali Covid-19 nei mesi di Maggio e Giugno 2020;**
- **rispettare il divieto di licenziamento previsto dalla stesso Decreto Agosto nel periodo di fruizione dell'esonero.**

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali è riconosciuto per un periodo massimo di 4 mesi ed entro il 31 Dicembre 2020, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale fruito nei mesi di Maggio

e Giugno 2020. La norma prevede che l'esonero è "riparametrato e applicato su base mensile"; si attendono quindi i necessari chiarimenti e le istruzioni operative da parte dell'Inps in merito sia alla quantificazione che alle modalità di applicazione dell'esonero.

La violazione del divieto di licenziamento comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso e l'impossibilità di presentare domanda di fruizione di integrazione salariale per periodi previsti dal Decreto Agosto.

Si sottolinea che l'applicazione di questo esonero non è al momento certa, in quanto è subordinata al rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione Europea.

b) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato

L'art. 6 del Decreto Agosto prevede che sulle assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 15/8 al 31/12/2020 i datori privati siano esonerati dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di 6 mesi dall'assunzione o dalla trasformazione.

Sono esclusi dall'esonero:

- i datori di lavoro del settore agricolo;
- le assunzioni con contratto di apprendistato
- i contratti di lavoro domestico;
- i rapporti con lavoratori che nei 6 mesi precedenti all'assunzione abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato presso la medesima impresa o di aziende facenti parte di un gruppo con medesimo assetto societario;
- anche se non espressamente indicato dalla norma, si ritiene che, analogamente a quanto specificato dalle indicazioni INPS in merito allo sgravio triennale, le assunzioni con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non diano luogo all'esonero e che un precedente rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con lo stesso lavoratore non precluda l'applicazione dell'esonero;

Ferma restando il versamento dei premi e contributi dovuti all'INAIL, la norma prevede che l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di Euro 8.060 su base annua, che riparametrato e applicato su base mensile è pari a 671,67 Euro mensili e 4.060 Euro per il periodo massimo di 6 mesi.

Si segnala che questa agevolazione è cumulabile con altre forme di esonero o di riduzione contributiva.

c) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

Per i soli datori di lavoro che operano nei settori del turismo e degli stabilimenti termali è previsto uno specifico esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico sulle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale effettuate tra il 15/8 e il 31/12/2020.

L'esonero spetta per la durata dei contratti e comunque per non più di 3 mesi fino ad un massimo mensile di 671,67 Euro (2.015 Euro per 3 mesi).

Si evidenzia che la trasformazione a tempo indeterminato entro il 31/12/2020 di un contratto a tempo determinato che ha beneficiato di questo esonero dà diritto all'applicazione anche dell'esonero di cui alla

lettera b) per un periodo massimo complessivo pari a mesi 3 + 6.

Si sottolinea che anche l'applicazione di questo esonero non è al momento certa, in quanto è subordinata al rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione Europea.

d) Agevolazione contributiva per i dipendenti con sede nelle regioni del Mezzogiorno o in Umbria

L'agevolazione consiste nella riduzione del 30% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con l'esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro domestico, per il periodo dal 1/10 al 31/12/2020, a condizione che la Commissione Europea la autorizzi.

Si evidenzia che questa agevolazione non riguarda le nuove assunzioni, ma è applicabile anche ai rapporti di lavoro già in essere.

N.B. In attesa delle specifiche INPS, per le agevolazioni di cui alle lettere b), c) e d) si ritiene che in base ai principi generali sugli incentivi, (art. 30 D. Lgs. 150/2015) non possano trovare applicazione qualora alla data di assunzione/trasformazione sia in corso un ammortizzatore sociale che interessi lavoratori con analoghe professionalità e mansioni.

3. Estensione del periodo di divieto di licenziamento

L'art. 14 del Decreto Agosto estende oltre il 17/8/2020 (termine stabilito dall'art. 46 della L. 27/2020, così come modificato dal D.L. 34/2020) e comunque non oltre il 31/12/2020 il periodo in cui è vietato effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e attivare procedure di licenziamento collettivo e introduce alcune ipotesi di deroga a tale divieto.

Si evidenzia che il D.L. 104/2020 non stabilisce una data fissa di termine del periodo di divieto di licenziamento, ma un termine mobile, che può collocarsi dal 15/11/2020 al 31/12/2020, a seconda delle seguenti scelte del datore di lavoro rispetto alla fruizione dei periodi di integrazione salariale o dell'esonero contributivo alternativo alla fruizione delle integrazioni salariali.

a) Fruizione degli ammortizzatori sociali ai sensi del D.L. 104/2020

Per questi datori di lavoro il termine "mobile" del divieto di licenziamento coincide con la data di integrale fruizione delle 18 settimane di integrazione salariale previste dal D.L. 104/2020.

Per i datori che ne faranno utilizzo dal 13/7/2020 senza interruzioni, l'esaurimento delle 18 settimane si verifica il 15/11/2020, pertanto i licenziamenti per g.m.o. potranno essere comunicati non prima del 16/11/2020. Il termine del divieto di licenziamento è quindi compreso tra il 15/11 e il 31/12/2020 a seconda della data di esaurimento delle 18 settimane. La fruizione parziale del periodo di 18 settimane di ammortizzatori previsto dal D.L. 104/2020 impedirà la possibilità di licenziare collettivamente o individualmente per giustificato motivo oggettivo fino al 31/12/2020.

Si evidenzia che nei casi di imputazione alle prime 9 settimane previste dal D.L. 104/2020 del periodo già richiesto e autorizzato che si colloca anche se parzialmente dopo il 12 Luglio 2020 i datori di lavoro potrebbero trovarsi obbligati a richiedere e usufruire dell'ulteriore periodo di 9 settimane prima di poter effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo al di fuori del periodo di divieto.

b) Non fruizione degli ammortizzatori sociali e applicazione dell’esonero contributivo alternativo

Per questa categoria di datori di lavoro il termine coincide con la fine del periodo agevolato che, in mancanza di ulteriori precisazioni, si ritiene sia pari al doppio del periodo di ammortizzatori sociali fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020.

Durante il periodo di fruizione dell’esonero vige, infatti, il divieto di licenziamento e la violazione del divieto determina la revoca dell’esonero con effetto retroattivo e l’impossibilità di presentare domanda di concessione delle integrazioni salariali.

c) Non fruizione degli ammortizzatori sociali né dell’esonero contributivo alternativo

Per i datori che non beneficiano delle integrazioni salariali e che (per scelta o per mancanza del requisito della fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi di maggio e giugno 2020) non richiedono l’esonero contributivo alternativo il termine del divieto di licenziamento sarà il 31/12/2020.

Deroghe al divieto di licenziamento

Il D.L. 104/2020 introduce alcune eccezioni al divieto di licenziamento. In particolare, le preclusioni e le sospensioni di cui sopra non si applicano:

- in caso di cessazione definitiva dell’attività dell’impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività;
- nelle ipotesi di accordo sindacale collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- ai 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 dei dipendenti che non ne fanno parte.

Possibilità di revoca dei licenziamenti

Il D.L. 104/2020 riprende infine la possibilità, già prevista dai precedenti provvedimenti, di sanare la violazione del divieto, senza oneri né sanzioni a carico dei datori di lavoro, mediante la **revoca del recesso che comporta il ripristino del rapporto senza soluzione di continuità** e la contestuale richiesta per i lavoratori licenziati del trattamento di integrazione salariale spettante dalla data del licenziamento.

4. Contratti a termine

Proroga o rinnovo di contratti senza causale

L’art. 8 del Decreto Agosto modifica sostanzialmente le norme relative ai rinnovi e alle proroghe dei contratti di lavoro previste dall’art. 93 del D.L. 34/2020, già modificate in fase di conversione in L. 77/2020.

Viene infatti completamente riscritta la norma che consente di prorogare o rinnovare in deroga all’obbligo della causale previsto dall’art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, al limite del numero delle proroghe e al rispetto dell’intervallo minimo.

La nuova norma dà la possibilità di effettuare entro il 31/12/2020 una sola proroga o in alternativa un solo rinnovo senza causale, anche di un precedente contratto in somministrazione, per un periodo massimo di 12 mesi (fermo restando il limite massimo di durata complessiva di 24 mesi), in deroga al limite massimo di quattro proroghe e al periodo minimo di intervallo di dieci o venti giorni in caso di rinnovo.

Ad esempio, è quindi possibile prorogare senza causale un contratto a termine già prorogato quattro volte in scadenza alla data del 30/11/2020 per la durata di 12 mesi fino al 31/10/2021. Ovviamente, questa norma va applicata con cautela, per evitare l'eccessiva rigidità del rapporto per effetto di una proroga di lungo periodo in caso di calo dell'attività, data l'impossibilità di risolvere il rapporto prima della scadenza se non per giusta causa.

Questa norma elimina i precedenti limiti di applicazione in quanto riguarda tutti i contratti a termine, indipendentemente dalla data di assunzione o dal fatto che il rapporto fosse in essere ad una certa data (la precedente norma si riferiva infatti solo ai contratti in essere al 23/2/2020).

Si ritiene che per i contratti a termine già prorogati o rinnovati senza causale non oltre il 30/8/2020 ai sensi della norma previgente possa essere effettuata un'ulteriore proroga o rinnovo senza causale ai sensi della nuova norma entrata in vigore il 15/8/2020.

Abrogazione della proroga automatica per il periodo di sospensione Covid-19

Inoltre, è stata abrogata la norma introdotta in fase di conversione in legge del D.L. 34/2020 (Comma 1 bis dell'art. 93 della L. 77/2020) che dal 18/7/2020 ha disposto la proroga automatica dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, e dei contratti di apprendistato per un periodo pari alla durata della sospensione dell'attività per ricorso agli ammortizzatori sociali o per ferie "forzate".

La norma abrogata ha quindi previsto da un lato l'obbligo in capo al datore di lavoro e dall'altro il diritto del lavoratore alla proroga dei contratti suddetti in scadenza tra il 18/7 e il 14/8.

Si ritiene che la mancata proroga di tali contratti possa dar luogo alla richiesta da parte del lavoratore della retribuzione relativa al periodo della proroga.

Qualora, prima dell'entrata in vigore del D.L. 104/2020 sia già stata comunicata al lavoratore la proroga automatica ai sensi della norma abrogata di un contratto in scadenza dopo il 14/8/2020, si ritiene che sia possibile revocarla, prima della scadenza, per effetto dell'abrogazione.

5. Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi

L'art. 97 del D.L. 104/2020, al fine di attenuare l'impatto del versamento della totalità delle somme sospese entro il termine del 16/9/2020, stabilisce che i versamenti di cui agli articoli 126 e 127 del Decreto Rilancio (D.L. 34/2020, convertito in L. 77/2020) 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 16/9/2020 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16/9/2020;
- per il restante 50% delle somme dovute, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16/1/2021.

6. Proroga riscossione coattiva

Il Decreto Agosto (art. 99) prevede un'ulteriore proroga dal 31/8/2020 al 15/10/2020 della sospensione dei termini di versamento delle somme affidate all'agente della riscossione.

Inoltre, per i piani di dilazione in essere alla data dell'8/3/2020 e per i provvedimenti di accoglimento emessi dagli agenti della riscossione con riferimento alle richieste presentate fino al 31/8/2020, viene esteso da 5 a 10 il numero delle rate, anche non consecutive, il cui mancato pagamento comporta la decadenza del debitore dal beneficio della rateazione. Tale previsione riguarda anche i provvedimenti di dilazione, emessi a seguito di richieste presentate dal 31/8/2020 fino al 15/10/2020.

7. Raddoppio del limite di esenzione welfare aziendale anno 2020

Il D.L. 104/2020 (art. 112), per il solo periodo d'imposta 2020, prevede l'aumento a 516,46 Euro (rispetto agli ordinari 258,23 euro) del valore della somma dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti, come ad esempio i Ticket compliments, che non concorre alla formazione del reddito.

Rimanendo a Vs disposizione, cordialmente salutiamo.

Studio Giovannini Lara