

DECRETO
«AGOSTO»

Le misure in materia lavoro

Premessa

Con il DL 14.8.2020 n. 104 (c.d. “decreto Agosto”), pubblicato sulla G.U. 14.8.2020 n. 203, sono state emanate ulteriori misure urgenti per imprese, lavoratori e famiglie a causa dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus (COVID-19).

Il DL 104/2020 è entrato in vigore il 15.8.2020, giorno successivo alla sua pubblicazione. Tuttavia, per numerose disposizioni sono previste specifiche decorrenze.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 104/2020.

Il DL 104/2020 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.



Misure in
tema di
integrazioni
salariali

Il DL 104/2020 apporta numerose modifiche alle disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), assegno ordinario e Cassa integrazione guadagni in deroga con causale COVID-19 *ex* DL 18/2020 e introduce un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono i predetti ammortizzatori sociali.

Novità in materia di cassa integrazione da COVID-19

Novità in materia di cassa integrazione da COVID-19

Ai sensi dell'art. 1 del DL 104/2020, i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono richiedere i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga, di cui agli artt. 19 - 22-*quinquies* del DL 18/2020, per complessive 18 settimane, suddivise in due *tranches* da 9, da collocare nel periodo compreso tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020.

Novità in materia di cassa integrazione da COVID-19

La prima *tranche* di 9 settimane **non** richiede contribuzioni specifiche da parte dei datori di lavoro, mentre le eventuali settimane richieste e autorizzate in forza del DL 18/2020, ma collocate, anche parzialmente, in periodi successivi al 12.7.2020, concorrono a formare il *plafond* delle prime 9 settimane del periodo compreso tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020.

La seconda *tranche* di 9 settimane, invece, **comporta l'applicazione di una contribuzione specifica**, fatta eccezione per quei datori di lavoro che:

- ◇ hanno subito una riduzione del fatturato del primo semestre 2020 pari o superiore al 20% rispetto al fatturato del primo semestre 2019;
- ◇ oppure hanno avviato l'attività di impresa successivamente all'1.1.2019.

Novità in materia di cassa integrazione da COVID-19

Tale contribuzione è determinata nella misura del:

- ◇ 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 del primo semestre 2020, rispetto a quello del primo semestre 2019, inferiore al 20%;
- ◇ 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 del primo semestre 2020, rispetto a quello del primo semestre 2019.

Novità in materia di cassa integrazione da COVID-19

L'entità dell'eventuale calo di fatturato deve essere autocertificata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000. In caso di mancata autocertificazione, trova automaticamente applicazione il contributo addizionale nella misura del 18%.

Le domande di accesso ai trattamenti in esame 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 del decreto in esame, il termine di decadenza è fissato al 30.9.2020.

Esonero contributivo per le aziende che non
richiedono la CIG COVID-19

Esonero contributivo per le aziende che non richiedono la CIG COVID-19

L'art. 3 del DL 104/2020 riconosce in via eccezionale ai datori di lavoro privati non agricoli che non richiedono i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga COVID-19 indicati nel medesimo decreto e che ne hanno già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico:

- ◇ per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31.12.2020;
- ◇ nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero spetta anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del DL 18/2020, collocati, anche parzialmente, dopo il 12.7.2020.

I datori di lavoro che fruiscono dell'esonero in esame – cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento – sono soggetti ai divieti in materia di licenziamento per motivi economici di cui all'art. 14 del DL 104/2020. L'eventuale violazione dei predetti divieti determina la revoca retroattiva dell'esonero contributivo concesso e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale COVID-19.



Agevolazioni
contributive

Il DL 104/2020 introduce nuovi esoneri contributivi in caso di assunzione di lavoratori con contratto di lavoro stabile, ovvero con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale.

Inoltre, vengono previste agevolazioni contributive per l'occupazione in aree svantaggiate (c.d. "Decontribuzione Sud") e alle imprese armatoriali delle unità o navi iscritte nei registri nazionali che esercitano attività di cabotaggio.

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

L'art. 6 del DL 104/2020 prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare, ai datori di lavoro che assumono, successivamente al 15.8.2020 e fino al 31.12.2020, lavoratori con un contratto subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto l'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 pari a 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Tale esonero può essere fruito anche in caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva al 15.8.2020 ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Sono esclusi dall'agevolazione:

- ◇ i datori del settore agricolo;
- ◇ i contratti di apprendistato;
- ◇ i contratti di lavoro domestico;
- ◇ i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

L'art. 7 del DL 104/2020 riconosce l'esonero contributivo di cui al suddetto art. 6 del DL 104/2020 (con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati) anche per le assunzioni effettuate nel settore turistico e degli stabilimenti termali.

In particolare, fino al 31.12.2020, è previsto un esonero totale dei contributi dovuti dai datori di lavoro (esclusi i premi INAIL) in caso di assunzione a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, fino ad un massimo di 3 mesi.

Tale esonero può essere fruito anche in caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva al 15.8.2020 ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

L'efficacia del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.



Proroghe e
rinnovi dei
contratti a
termine

L'art. 8 del DL 104/2020, modificando l'art. 93 del DL 34/2020, ha disposto che i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, sempre in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, possono essere rinnovati o prorogati, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 di tale DLgs., fino alla data del 31.12.2020 alle seguenti condizioni:

- ◇ il rinnovo o la proroga sono possibili per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta;
- ◇ ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi.

L'art. 8 del DL 104/2020 ha inoltre abrogato il co. 1-*bis* dell'art. 93 del DL 34/2020, che disponeva la proroga automatica, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, dei contratti:

- ◇ di apprendistato di cui agli artt. 43 e 45 del DLgs. 81/2015;
- ◇ di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.



Divieto di
licenziamento

L'art. 14 del DL 104/2020 conferma il divieto di licenziamento per motivi economici, originariamente introdotto dall'art. 46 del DL 18/2020, collegando la relativa scadenza alla proroga degli ammortizzatori sociali disposta con il suddetto DL 104/2020.

Il divieto viene quindi limitato ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito:

- ◊ dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 di cui all'art. 1 del DL 104/2020;
- ◊ ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del DL 104/2020.

Per tali soggetti resta precluso:

- ◊ l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano sospese quelle pendenti avviate dopo il 23.2.2020 (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);
- ◊ il recesso per giustificato motivo oggettivo e restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della L. 604/66.

L'art. 14 del DL 104/2020 ripropone la previsione per cui i datori di lavoro possono revocare la risoluzione del rapporto anche oltre il termine di 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento previsto dall'art. 18 co. 10 della L. 300/70, facendo contestuale richiesta per fruire di uno degli ammortizzatori sociali previsti dal DL 18/2020 fin dalla data dell'originario licenziamento, estendendone l'applicazione a tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo effettuati nel corso del 2020.

Eccezioni

Le suddette preclusioni e sospensioni in materia di licenziamento non si applicano nelle ipotesi di:

- ◆ licenziamenti per cessazione definitiva dell'attività conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, qualora non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa *ex art. 2112 c.c.*;
- ◆ 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 il trattamento NASPI);
- ◆ licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione (qualora l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, potranno essere licenziati i lavoratori impiegati nei settori non compresi nello stesso).

SC

STUDIO CAGNOLI
COMMERCIALISTI - REVISORI DEI CONTI

Lo Studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento in merito.