

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDI

Como, agosto 2020

Circolare

Oggetto: Decreto Agosto – Principali novità

1 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.

2 MISURE IN MATERIA 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.

Il provvedimento in esame introduce anche novità in materia di trattamenti in deroga a favore degli sportivi professionisti e di cassa integrazione per i lavoratori delle c.d. "zone rosse".

2.1 NOVITÀ IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE 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.

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.

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.

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.

Trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)

L'art. 1 del DL 104/2020 prevede che il trattamento di Cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) richiesto per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19 venga concesso per una durata massima di 50 giorni nel periodo compreso tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'art. 8 della L. 457/72. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del DL 18/2020 collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12.7.2020, sono imputati ai 50 giorni stabiliti dal "decreto Agosto".

Anche in questo caso, il termine decadenziale di presentazione della domanda è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato al 30.9.2020.

2.2 TRATTAMENTI IN DEROGA PER GLI SPORTIVI PROFESSIONISTI

L'art. 2 del DL 104/2020 riconosce ai lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che, nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000,00 euro la possibilità di accedere al trattamento di Cassa integrazione in deroga con causale COVID-19 (art. 22 del DL 18/2020), limitatamente ad un periodo massimo complessivo di 9 settimane.

Per ogni singola associazione sportiva non potranno essere autorizzate più di 9 settimane complessive, ad eccezione delle associazioni aventi sede in Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna, per le quali le predette Regioni potranno autorizzare periodi fino a 13 settimane.

2.3 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.

2.4 ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI DELLE EX "ZONE ROSSE"

L'art. 19 del DL 104/2020 stabilisce che i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, di cui agli artt. 19 - 22-*quinquies* del DL 18/2020, possono essere "retroattivamente" richiesti per il periodo dal 23.2.2020 al 30.4.2020, dai datori di lavoro che hanno il domicilio o la sede in Comuni per i quali la pubblica autorità ha emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio e che, in ragione di ciò, abbiano sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente alle prestazioni lavorative di singoli lavoratori, a causa della impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei lavoratori.

Le domande di richiesta dei trattamenti – concedibili fino a un massimo di 4 settimane – devono essere trasmesse all'INPS, entro il termine decadenziale del 15.10.2020.

Alle istanze va allegata l'autocertificazione del datore di lavoro indicante l'autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

3 PROROGA DELLA NASPI E DIS-COLL

Ai sensi dell'art. 5 del DL 104/2020, le prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, previste dagli artt. 1 e 15 del DLgs. 22/2015, il cui periodo di fruizione si concluda nel periodo compreso tra l'1.5.2020 e il 30.6.2020, sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza.

Il percettore non deve essere beneficiario delle indennità di cui agli artt. 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, né di quelle di cui agli artt. 84, 85 e 98 del DL 34/2020, conv. L. 77/2020. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

La suddetta proroga risulta estesa anche ai soggetti già beneficiari della proroga della NASpI e della DIS-COLL prevista dall'art. 92 del suddetto DL 34/2020.

4 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.

4.1 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 della contribuzione previdenziale dovuta.

Esclusioni

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.

4.2 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.

4.3 "DECONTRIBUZIONE SUD"

L'art. 27 del DL 104/2020 introduce un'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (c.d. "Decontribuzione Sud"), con lo scopo di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali.

In particolare, dall'1.10.2020 al 31.12.2020, previa autorizzazione della Commissione europea, ai datori di lavoro privati è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi (esclusi i premi e i contributi spettanti all'INAIL), 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%;
- un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

Esclusioni

Sono esclusi dall'agevolazione:

- i datori di lavoro del settore agricolo;
- i contratti di lavoro domestico.

4.4 DECONTRIBUZIONE CABOTAGGIO CROCIERE

L'art. 88 del DL 104/2020 stabilisce l'estensione dello sgravio contributivo di cui all'art. 6 co. 1 del DL 457/97, conv. L. 30/98, a decorrere dall'1.8.2020 e fino al 31.12.2020, alle imprese armatoriali delle unità o navi iscritte nei registri nazionali che esercitano attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione ed ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito ed assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali.

Le modalità attuative dell'agevolazione saranno stabilite con un apposito decreto interministeriale.

5 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.

6 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).

* * *

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

studiodotcom