



Gritti Calegari

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

Circolare speciale a tutti i clienti del 28.08.2020

NOVITA' DEL DECRETO "AGOSTO" (DL 14.08.2020 N. 104)

PREMESSA

È stato pubblicato, sul S.O. n. 30 alla Gazzetta Ufficiale 14.8.2020 n. 203, il DL 14.8.2020 n. 104 (c.d. decreto "agosto"), recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia.

Il decreto, che si compone di 115 articoli, è entrato in vigore il 15.8.2020 e deve essere convertito in legge entro il 13.10.2020. Di seguito si riporta una sintesi delle principali novità in materia di lavoro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

1. NUOVI TRATTAMENTI DI CIGO, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART.1)

Per i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è possibile presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (artt. 19 - 22 quinquies del DL 18/2020, conv.L. 27/2020) per una durata massima di:

- 9 settimane (1° tranche);
- incrementate di ulteriori 9 settimane, esclusivamente per i datori di lavoro ai quali sia già stato interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane, una volta decorso il periodo autorizzato (2° tranche).

Le complessive 18 settimane devono essere collocate tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020 e, con riferimento a tale periodo, le 18 settimane costituiscono la durata massima richiedibile con causale COVID-19.

Contributo addizionale

I datori di lavoro che presentano la domanda per i periodi di integrazione salariale relativi alla 2° tranche sono tenuti al versamento di una contribuzione addizionale determinata raffrontando:

- il fatturato aziendale del primo semestre dell'anno 2020;
- e quello del corrispondente semestre 2019.

La contribuzione, così determinata, è pari al:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato 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 subito riduzioni di fatturato.





Gritti Calegari

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

Il contributo addizionale non è dovuto:

- dai datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%;
- da coloro che hanno avviato l'attività d'impresa successivamente all'1.1.2019.

Domanda

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 questa prima fase, la norma fissa il termine di decadenza al 30.9.2020.

Viene inoltre specificato che la richiesta di ulteriori 9 settimane deve essere presentata all'INPS corredata dall'autocertificazione con cui si attesta la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato, sulla base della quale l'INPS individuerà l'aliquota del contributo addizionale dovuta dal datore di lavoro a partire dal periodo paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. La mancata autocertificazione determina l'applicazione automatica del contributo addizionale nella misura del 18%.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE (ART. 3)

Ai datori di lavoro privati, ad esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'art. 1 e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale ex artt. 19 - 22 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020), ferma restando l'aliquota 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 31.12.2020, nei limiti 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 convertito, collocati, anche parzialmente, dopo il 12.7.2020.

I datori di lavoro che fruiscono dell'esonero in esame sono soggetti ai divieti in materia di licenziamento per motivi economici ex art. 14 del presente decreto. La violazione dei predetti divieti determina la revoca retroattiva dell'esonero contributivo concesso e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ex art. 1.

L'esonero in esame è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

3. PROROGA NASPI E DIS-COLL (ART. 5)

Le prestazioni di NASPI e DIS-COLL il cui periodo di fruizione termini tra l'1.5.2020 e il 30.6.2020 sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza.

L'importo riconosciuto per entrambe le mensilità è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

4. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6)

Fino al 31.12.2020, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, viene riconosciuto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato successivamente alla data di entrata in vigore del DL in esame (15.8.2020).





Gritti Calegari

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

L'esonero è riconosciuto:

- per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione;
- fino all'importo massimo pari a 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- anche 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.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Sono esclusi dall'esonero:

- i datori di lavoro del settore agricolo;
- le assunzioni effettuate con contratto di apprendistato e domestico;
- i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti l'assunzione presso la medesima impresa.

5. RINNOVI E PROROGHE DEI CONTRATTI A TERMINE (ART. 8)

Viene modificato il co. 1 dell'art. 93 del DL 34/2020 (conv. L. 77/2020) prevedendo, in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, la possibilità per i datori di lavoro di rinnovare o prorogare fino al 31.12.2020, per un periodo massimo di 12 mesi (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi) e per una volta sola, i contratti di lavoro subordinato a termine, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015, quindi anche in assenza di esigenze:

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

La proroga o il rinnovo acausali sono stati estesi a tutti i contratti a termine e non solo a quelli in essere al 23.2.2020, come inizialmente previsto dall'art. 93 del DL 34/2020 convertito.

Viene infine abrogato il co. 1-bis dell'art. 93, che prevedeva la proroga obbligatoria 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,

per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Infine, viene eliminato il riferimento, inizialmente inserito all'art. 93 del DL 34/2020 convertito, al "riavvio delle attività".

6. DIVIETO DI LICENZIAMENTO (ART. 14)

In relazione alla previsione di ulteriori 18 settimane di cassa integrazione per COVID-19, viene confermato il divieto di licenziamento per motivi economici inizialmente introdotto dall'art. 46 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020), iniziato il 17.3.2020. La norma dispone infatti che per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del presente decreto o dell'esonero dal versamento dei contributi di cui all'art. 3 sia precluso:

- l'avvio di procedure di licenziamento collettivo ex artt. 4, 5 e 24 della L. 223/91 e restano sospese quelle pendenti avviate dopo il 23.2.2020;



Gritti Calegari

DOTTORI COMMERCIALISTI
REVISORI LEGALI

- indipendentemente dal numero di dipendenti, il recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. 604/66 e le relative procedure già avviate ai sensi dell'art. 7 della medesima legge.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero di dipendenti, nell'anno 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può, anche oltre il termine di 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento previsto dall'art. 18 co. 10 della L. 300/70, revocare la risoluzione del rapporto, purchè faccia contestuale richiesta di fruizione del trattamento di integrazione salariale di cui al DL 18/2020, conv. L. 27/2020, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento.

Eccezioni

Il divieto di licenziamento per motivi economici non trova applicazione:

- per i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle OO.SS comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo all'esodo per quei lavoratori che siano disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza che questo comporti la perdita della NASpl;
- per i licenziamenti comminati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

Infine, sono ammessi i licenziamenti previsti da un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che preveda un incentivo all'esodo per quei lavoratori che siano disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza che questo comporti la perdita della NASpl.

Distinti Saluti
Studio Gritti Calegari

