

Torino, 31 agosto 2020

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 15/2020

Oggetto: “DECRETO AGOSTO” LE NOVITÀ IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, CONTRATTI, DIVIETO DI LICENZIAMENTO

E' stato pubblicato, sul Supplemento Ordinario n. 30 della Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14/8/2020, il Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020, c.d. “Decreto agosto” che ha introdotto con misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia.

Il Decreto è entrato in vigore il 15 agosto 2020.

Di seguito si fornisce una breve sintesi delle principali novità in materia di ammortizzatori sociali, disciplina dei contratti a termine, divieto di licenziamento, agevolazioni contributive.

NUOVI TRATTAMENTI DI ASSEGNO ORDINARIO, CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E IN DEROGA (art. 1)

Il “Decreto agosto” ha rideterminato il periodo massimo di concessione dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO-FIS-CIGD) con causale “COVID-19 nazionale” concedibili nell'anno 2020, **neutralizzando i periodi eventualmente utilizzati fino al 12 luglio 2020** in virtù delle precedenti previsioni della normativa di emergenza di cui al Decreto Cura Italia (Decreto Legge n° 18/2020, convertito nella Legge n° 27/2020) ed al Decreto Rilancio (Decreto Legge n° 34/2020 convertito nella Legge n° 77/2020).

In particolare, i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per **eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19**, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO), assegno ordinario (FIS) e cassa integrazione in deroga (CIGD) di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del Decreto Cura Italia e successive modificazioni, per una **durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane.**

Le complessive 18 settimane di cui al nuovo decreto devono essere collocate nel periodo ricompreso **tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.**

Con il Messaggio n. 3131 del 21/8/2020, l'Inps è intervenuta per fornire le prime indicazioni sulla gestione delle nuove domande di Assegno Ordinario, CIG.O. e CIG. in deroga stabilendo che i **periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei Decreti**

“Cura Italia” e “Rilancio” collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati alle prime 9 settimane del Decreto “Agosto”.

Le ulteriori 9 settimane sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane.

Un’ulteriore novità riguarda l’introduzione del **contributo addizionale** che i datori di lavoro saranno tenuti a versare per i periodi di integrazione salariale relativi alle **ulteriori 9 settimane** determinato come segue:

- a) **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) **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.
- c) **Nessun contributo** 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 primo gennaio 2019.

Ai fini dell’accesso alle ulteriori 9 settimane, il datore di lavoro dovrà **autocertificare**, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 47 del DpR del 28/12/2000 n° 445, la sussistenza dell’eventuale riduzione del fatturato.

L’INPS autorizza i trattamenti e, sulla base dell’ autocertificazione allegata alla domanda, individua l’aliquota del contributo addizionale che dovrà essere versato a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell’integrazione salariale.

In mancanza di autocertificazione, si applica l’aliquota del 18%.

Sono comunque disposte le necessarie **verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati** per l’accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l’INPS e l’Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

Le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale 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 per le domande, con inizio dal 13 luglio 2020, è fissato al 30 settembre 2020.

PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (art. 8)

Fino al 31 dicembre 2020, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, i datori di lavoro, **ferma restando il limite complessivo di 24 mesi**, potranno rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato, per un **periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta**, anche in assenza delle cosiddette causali, in deroga all’articolo 21 del D. Lgs. n° 81/2015, come modificato dal decreto Dignità.

I rinnovi e le proroghe potranno riguardare, secondo la nuova normativa, tutti i contratti a termine e non solo quelli in essere alla data del 23 febbraio 2020.

E’ stata, inoltre, **eliminata la proroga automatica ed obbligatoria dei contratti a termine e di somministrazione** mediante l’abrogazione espressa del comma 1-bis, introdotto in sede di conversione dalla Legge n° 77/2020.

Si segnala infine che l'art. 8 del "Decreto Agosto" non ha più richiamato in modo espreso la deroga all'art. 20, comma 1), lettera c), del Decreto Legislativo n° 81/2015, secondo il quale l'apposizione di un termine alla durata di un contratto **non è ammessa** presso unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni a zero ore o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

L'assenza del richiamo a tale deroga che era stata prevista dall'art. 19-bis della Legge n° 27/2020 (di conversione del Decreto "Cura Italia") limitatamente al periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, suggerisce prudenza nel procedere alla stipula, al rinnovo e/o alla proroga di contratti a termine durante l'utilizzo dei nuovi ammortizzatori sociali "COVID-19" di cui al "Decreto Agosto".

PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (art. 14)

L'art. 14 del "Decreto Agosto" proroga nuovamente il divieto di licenziamento, collettivo e individuale, ma a condizioni e modalità temporali diverse.

Resta **precluso** l'avvio delle procedure di **licenziamento collettivo** di cui agli artt. 4 e 24 della legge n° 223/1991 e restano **sospese** le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 per i datori di lavoro che:

- 1) non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui al Decreto Agosto;
- 2) stiano fruendo dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, di seguito illustrato.

Inoltre, indipendentemente dal numero dei dipendenti ed alle stesse condizioni sopra citate resta **preclusa** al datore di lavoro la facoltà di procedere al **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della Legge n° 604/1966, e restano altresì **sospese** le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge (c.d. Procedura Fornero presso l'Ispettorato territoriale del lavoro).

Il "Decreto agosto" introduce quindi un scadenza "mobile" al divieto di licenziamento essendo tale data connessa alla sussistenza o meno delle condizioni di cui ai punti 1) e 2) sopra specificati. Resta inteso che il termine massimo del divieto resta il 31/12/2020.

Il divieto di licenziamento **non si applica** nelle 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 od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 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 detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di NASPI;
- **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.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge n°

604/1966 può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della Legge n° 300/1970, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-*quinqüies* del Decreto Legge n° 18/2020, convertito dalla Legge n° 27/2020, 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.

NUOVI ESONERI CONTRIBUTIVI (artt. 3 e 6)

L'art. 3 del D.L. n. 104/2020 introduce un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non usufruiscano dei trattamenti d'integrazione salariale di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Tali aziende dovranno aver usufruito nei mesi di maggio e giugno 2020 di trattamenti integrativi ai sensi della pregressa normativa emergenziale da COVID-19 (DL 18/2020 e s.m.i.).

Per queste aziende l'esonero sarà usufruibile per 4 mesi, entro il 31 dicembre 2020 e nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei citati mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrate su base mensile.

Un ulteriore esonero viene introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 104/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato, o per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, perfezionati da aziende del settore privato non agricolo dopo l'entrata in vigore del presente decreto, ma entro il 31 dicembre 2020.

Si tratta dell'esonero totale dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di sei mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 8.060 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

Al momento non è ancora pervenuta alcuna indicazione sulle modalità operative di attuazione degli esoneri sopra descritti da parte degli istituti previdenziali coinvolti, ci riserviamo pertanto di fornire successivi chiarimenti.

WELFARE AZIENDALE ANNO 2020 (art. 112)

Limitatamente al **periodo d'imposta 2020**, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 1, comma 3, del TUIR, è elevato ad € **516,46**.

Rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti nonché per fornirvi successive indicazioni in merito agli argomenti di cui alla presente anche in relazione alle indicazioni operative ed interpretative che saranno emanate dagli enti competenti.

Un cordiale saluto.

Studio Molinero