
Falconara Marittima, 26 Agosto 2020

AI SIGG.RI CLIENTI

NOTIZIARIO N. 12 – 2020

Diamo informazioni ai Sigg.ri Clienti su alcune delle principali novità in materia di lavoro riferite al recentissimo D.L. 104/2020 – Decreto Agosto – pubblicato il 14/08/2020 ed entrato in vigore il 15/08/2020.

1. CASSA INTEGRAZIONE – PROROGA DI ULTERIORI 9 SETTIMANE + ALTRE 9

L'art. 1 del D.L. 104/2020 prevede la **possibilità di poter richiedere ulteriori 18 settimane** (9 + 9) di cassa integrazione (Ordinaria-FIS-FSBA e in Deroga). Queste 18 settimane devono collocarsi nel **periodo dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020**.

Sussiste inoltre un'importante "novità" che, di fatto, penalizza le ditte che hanno utilizzato con parsimonia i residui di Cassa Integrazione relativi ai precedenti decreti. Infatti alle prime 9 settimane di questo decreto sono imputati i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati in base al D.L. n. 18/2020 collocati, anche parzialmente, dopo il 12 luglio. Non è detto pertanto che si tratti di 18 settimane di integrazione salariale aggiuntive rispetto alle 9 settimane che il decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020, convertito nella L. n. 77/2020) già aveva riconosciuto in coda alle prime 9 settimane del Cura Italia.

Alla luce di ciò le aziende che avevano programmato le 9 settimane di integrazione salariale tra luglio e settembre, intervallate dalle ferie d'agosto, perdono di fatto in tutto o in parte i residui delle 9 settimane del decreto Rilancio. A loro il **decreto Agosto** riserva, eventualmente, solo l'ultima nuova tranche di 9 settimane, alle quali potranno accedere pagando un **contributo aggiuntivo** inversamente proporzionale al **calo di fatturato** subito nel primo semestre 2020 rispetto al primo semestre 2019:

- le ditte che hanno avuto nei primi sei mesi del 2020 un calo uguale o superiore al 20% non pagheranno alcun contributo aggiuntivo
- le ditte che hanno avuto un calo inferiore al 20% pagheranno un contributo del 9% delle retribuzioni che sarebbero state corrisposte ai lavoratori nelle ore di cassa integrazione
- le ditte che non hanno avuto alcun calo pagheranno un contributo del 18% delle retribuzioni che sarebbero state corrisposte ai lavoratori nelle ore di cassa integrazione

2. DECONTRIBUZIONE PER CHI NON UTILIZZA LA CASSA INTEGRAZIONE

L'art. 3 del D.L. 104/2020 prevede: . "In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto** (Cassa Integrazione) **e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020**, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del

predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

L'art. 6 del D.L. 104/2020 prevede: **"Fino al 31 dicembre 2020, ai datori, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto (dal 15/08/2020), lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.**

4. PROROGA CONTRATTI A TERMINE OLTRE I 12 MESI

L'art. 8 del D.L. 104/2020 ha sostanzialmente modificato il precedente art. 93 del D.L. 34/2020 in quanto dispone che: **"In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.**

Alla luce di ciò è possibile prorogare per una sola volta, entro il termine del 31/12/2020, i contratti a termine fino ad un massimo di 12 mesi fermo restando il limite massimo di 24 mesi.

5. PROROGA CONTRATTI A TERMINE OLTRE I 12 MESI

L'art. 14 del D.L. 104/2020 prevede che **per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, **resta preclusa la possibilità di effettuare licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo.**

Quindi le nuove regole prevedono che il blocco dei licenziamenti resti in tutte le aziende che hanno in corso trattamenti di cassa integrazione, o che utilizzino l'agevolazione contributiva prevista dal decreto agosto per chi non chiede la nuova CIG dopo averla utilizzata nei mesi scorsi. Fanno **eccezione** i casi di cessazione definitiva dell'attività aziendale, fallimento senza esercizio provvisorio, accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale con incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Siamo certi che sulle norme sopra citate usciranno nei prossimi giorni ulteriori chiarimenti che finora, visto il periodo feriale, non sono usciti.

Sarà nostra cura informarvi sia sugli sviluppi e sia su altre disposizioni di recente emanazione (tipo rateizzazione debiti fiscali e contributivi pregressi) che ci troveremo a gestire nei prossimi giorni.

I migliori saluti,

DOTT. LUCA LUCCHETTI