

Emergenza Coronavirus

## LE MISURE CONTENUTE NEL DECRETO AGOSTO

### Decreto Legge 14 agosto 2020 n.104

#### **Art. 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga**

Nell'anno 2020 i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19, possono richiedere i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario o cassa in deroga, per una durata massima di 9 settimane, incrementate di altre 9 settimane esclusivamente per i datori di lavoro a cui è stato interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane.

Le complessive 18 settimane devono essere collocate nel periodo 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del decreto 18/2020 (Cura Italia), collocati anche parzialmente successivamente al 12 luglio sono imputati alle prime nove settimane del presente decreto.

Per i datori di lavoro che richiedono le ulteriori 9 settimane è previsto un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto del fatturato del primo semestre 2020 e il corrispondente semestre 2019.

Il contributo addizionale è così determinato:

9% della retribuzione globale spettante al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore del 20%;

18% della retribuzione globale spettante al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato inferiore;

Non è dovuto per chi ha avuto una riduzione del fatturato pari o superiore del 20% e per chi ha avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Possono accedere alla cassa integrazione anche le aziende che non hanno avuto alcuna penalizzazione dall'emergenza sanitaria.

Le domande di accesso al trattamento devono essere inviate all'Inps entro la fine del mese successivo rispetto al mese in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione, in fase di prima applicazione il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo alla entrata in vigore del presente decreto.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo, entro la

fine del mese successivo rispetto al mese in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione della cassa; in caso diverso, il pagamento della prestazione e dei relativi oneri rimane a carico del datore di lavoro inadempiente.

**Art. 3 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione (l'efficacia di questa disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea)**

I datori di lavoro privati, che non richiedono gli ulteriori trattamenti di cassa previsti dall'art. 1 del presente decreto e che nei mesi di maggio e giugno 2020, abbiano fruito dei trattamenti di integrazione e salariale previsti dagli articoli da 19 a 22 del decreto 18/2020 Cura Italia (quali la cassa integrazione o assegno ordinario con causale emergenza - Covid 19, il trattamento ordinario per le aziende già in cassa integrazione straordinaria, la cassa in deroga) è riconosciuto l'esonero del versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020.

L'esonero, ad esclusione dei premi e contributi INAIL, è previsto nel limite del doppio delle ore di casa integrazione fruita nei mesi di maggio e giugno 2020 riparametrato su base mensile.

L'esonero è riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di cassa integrazione in base al decreto 18/2020, collocati anche

parzialmente in periodi successivi al 12 luglio 2020.

A chi beneficia del presente esonero contributivo si applica il divieto previsto all'art. 14 del presente decreto, cioè la proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni previsti dalla normativa vigente nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

**Art. 4 - Disposizioni in materia di Fondo Nuove Competenze**

A sostegno delle politiche attive del lavoro negoziate a livello aziendale o territoriale viene potenziato il Fondo Nuove Competenze. L'operatività del fondo nuove competenze, inizialmente prevista per l'anno 2020, viene estesa al 2021. Viene inoltre previsto un ulteriore stanziamento di 200 milioni per il 2020, che si aggiungono ai 230 milioni già precedentemente stanziati, e 300 milioni per l'anno 2021.

Viene ampliata la funzione del fondo: con il nuovo decreto le intese di rimodulazione dell'orario di lavoro possono essere orientate anche per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

Questa modifica, insieme alla norma prevista dall'art. 43 bis legge 77/2020, permette di sviluppare il cosiddetto contratto di rete di imprese per favorire il mantenimento dei livelli occupazionali delle imprese di filiere colpite da crisi economiche o da stati di emergenza dichiarati dalle autorità competenti. Consente quindi di costruire percorsi sindacali negoziati per la

ricollocazione dei lavoratori e degli esuberanti con l'obiettivo della continuità occupazionale.

## **Art. 5 - Disposizioni in materia di proroga NASPI e DIS-COLL**

Le prestazioni di NASPI e DIS-COLL il cui periodo di fruizione era compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate alle medesime condizioni previste di ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza.

La proroga è estesa anche a coloro per i quali la fruizione terminava nel periodo compreso tra il 1 marzo 2020 e il 30 aprile 2020 e che avevano già fruito di una proroga di 2 mesi ai sensi dell'art. 92 del decreto legge 34/2020.

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

## **Art. 6 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato**

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori che assumono successivamente all'entrata in vigore del presente decreto lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad esclusione dei contratti di apprendistato, è riconosciuto, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale del versamento dei contributi previdenziali, esclusi i premi e i contributi INAIL, per un periodo massimo di 6 mesi a decorrere dall'assunzione nel limite massimo di esonero pari a 8.060€ su base

annua, riparametrato su base mensile.

L'esonero non è previsto per chi ha avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero è riconosciuto anche in caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto, oltre ad essere cumulabile con altri con altri esoneri o riduzioni previste per quanto riguarda la contribuzione previdenziale prevista.

## **Art. 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine**

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, (decreto dignità), e fino al 31 dicembre 2020, fermo restando la durata massima di 24 mesi è possibile rinnovare o prorogare per un massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato senza le cosiddette "causali".

La data del 31 dicembre 2020 rappresenta la data ultima entro cui si può sottoscrivere un accordo di rinnovo o di proroga, contratto che prosegue anche oltre tale data per un periodo massimo di 12 mesi.

Diversamente dalla norma precedente, la disposizione riguarda tutti i contratti a termine in essere e non solo quelli in forza alla data del 23 febbraio 2020.

La norma si applica anche per i contratti di somministrazione a termine.

Viene cancellata la proroga automatica dei contratti a termine e di somministrazione e di apprendistato (tranne per l'apprendistato professionalizzante a certe condizioni), prevista dal comma 1 bis Dl. 34/2020, per un periodo di durata equivalente a quello di eventuale collocazione in cassa integrazione.

## **Art. 14 - Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo**

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti previsti all'art. 1 o all'esonero dei contributi previdenziali previsti all'art. 3 del presente decreto:

- non possono avviare procedure di licenziamenti collettivi (legge 223/1991) e rimangono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

- Indipendentemente dal numero dei dipendenti è impedito al datore di lavoro, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, (legge n.604/1966), così come rimangono sospese le procedure in corso di cui all'art.7 della medesima legge.

I sopracitati divieti non si applicano nell'ipotesi di:

- Cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale dell'attività sempre nel caso in cui durante la liquidazione non si

configuri la cessione di un complesso di beni configurabile come trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;

- Accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, esclusivamente per i lavoratori che aderiscono all'accordo. Ai lavoratori interessati è fatto salvo il diritto all'indennità di disoccupazione (Naspi);

- Fallimento ove non sia previsto l'esercizio provvisorio di impresa e quindi disposta la cessazione. In caso di esercizio provvisorio di uno specifico ramo d'azienda, sono esclusi dal divieto di licenziamento i settori non compresi nel ramo.

- Al personale già impiegato nell'appalto e riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore.

- Indipendentemente dal numero dei dipendenti, il datore di lavoro che nell'anno 2020 abbia proceduto al recesso il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può in deroga all'art.18 legge 300/1970, può revocare in ogni momento il recesso qualora contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale prevista dal decreto 18/2020 (cura Italia), successivamente convertito con la legge n. 27/2020 a partire dalla data del licenziamento. In questi casi il rapporto di lavoro deve pertanto intendersi ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri ne' sanzioni per il datore di lavoro.

## **Art. 19 - Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse**

I datori di lavoro che abbiamo sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro di dipendenti alle proprie dipendenze domiciliati o residenti nei Comuni dove la pubblica autorità ha emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio con il conseguente obbligo di permanenza domiciliare, per emergenza Covid-19, per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per emergenza Covid-19, prima dell'entrata in vigore del presente decreto, possono presentare domanda di trattamento di cassa integrazione o assegno ordinario, trattamento di cassa integrazione ordinaria per le aziende già in cassa integrazione straordinaria e trattamento di cassa in deroga con specifica causale "Covid-19 -obbligo permanenza domiciliare".

Le domande, da presentare entro il 15 ottobre 2020, possono riguardare periodi compresi dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, con autocertificazione del datore di lavoro che indica l'autorità che ha emesso il provvedimento restrittivo.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo, entro il 15 novembre 2020. Trascorso inutilmente tale termine il pagamento della prestazione e dei relativi oneri rimangono a carico del datore di lavoro.

## **Art. 27 - Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud (previa autorizzazione della Commissione europea)**

Nelle aree caratterizzate da grave situazione di disagio socio-economico per garantire la tutela dei livelli occupazionali ai datori di lavoro privati è riconosciuta in 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%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e sono esclusi premi e contributi INAIL.

L'agevolazione è concessa dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020 e la norma non fa riferimento ai contributi a carico del dipendente.

Le regioni interessate sono: Umbria, Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

## **Art. 112 - Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020**

Il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai propri dipendenti che non concorrono alla formazione del reddito, per il solo anno di imposta 2020, viene elevato da 258,23€ a 516,46€.