

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

Prot. n. 143/20 – CF/mm  
Circ. n. 143/RI/20 - 20

Verona, 26 agosto 2020

Oggetto: **Decreto Legge n. 104 del 14/08/2020, entrato in vigore il 15/08/2020**

Il tanto atteso Decreto Agosto è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il giorno 14/08/2020 ed è entrato in vigore il 15/08/2020.

Si tratta di un Decreto complesso che tocca vari aspetti, con questa circolare intendiamo evidenziare gli aspetti attinenti ai temi del lavoro.

Questi i punti rilevanti:

- A) Le modifiche apportate alla disciplina degli ammortizzatori sociali – Cigo Cigd ASO (art. 1)
- B) L'esonero contributivo per le aziende che non richiedono l'intervento degli ammortizzatori sociali (art. 3)
- C) L'esonero contributivo per le aziende che assumono a tempo indeterminato (art. 6)
- D) Gli interventi sulla disciplina del contratto a termine (art. 8)
- E) La proroga del divieto di licenziamento (art. 14)

**A)** La proroga dei trattamenti di integrazione salariale prevede per i datori di lavoro che nell'anno 2020 abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cigo, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga Covid, di cui agli artt. da 19 a 22-*quinquies* del D.L. n. 18 del 17/02/2020 convertito con modificazioni dalla Legge n. 27 del 24/04/2020 e ss.mm.ii., per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane.

Le complessive 18 settimane, che costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19, devono essere calcolate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. 18/2020 convertito con la L. 27/2020 e ss.mm.ii., devono essere imputati alle prime nove settimane, di cui all'art. 1, comma 1 del D.L. 104/2020 in discussione.

Le ulteriori nove settimane di trattamenti sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro cui sia stato già interamente autorizzato il primo periodo di nove settimane; inoltre, è previsto che per tali ulteriori nove settimane debba essere versato un **contributo addizionale** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- al 9% se il calo di fatturato sarà fino al 20%;

- al 18% se non ci saranno stati cali di fatturato .

- il contributo addizionale non è dovuto dai datore 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 all'1/01/2019.

Sul piano amministrativo ai fini dell'accesso ai due blocchi di 9 settimane devono essere presentate due distinte domande all'Inps.

RI 1/2

Per quanto attiene alle ulteriori 9 settimane, che potranno essere richieste solo se sono già state utilizzate le prime 9, i datori di lavoro devono presentare all'INPS apposita domanda di concessione nella quale dovrà essere necessario autocertificare la sussistenza dell'eventuale riduzione di fatturato. Sulla base dell'autocertificazione l'INPS individuerà l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro sarà tenuto a versare. In mancanza di autocertificazione verrà applicata l'aliquota del 18%.

Le domande di accesso all'ammortizzatore sociale dovranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

In fase di prima applicazione per le domande con inizio di sospensioni/riduzione dal 13/07/2020, la scadenza ordinaria del 31/08/2020 viene differita al 30/09/2020. Per le scadenze che interverranno dal 01/09/2020 non è prevista l'applicazione di alcun differimento.

- B)** L'esonero contributivo è previsto a favore dei datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale per le 18 settimane di cui sopra. L'esonero è relativo al versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di quattro mesi fruibili entro il 31/12/2020 nei limiti del doppio delle ore di integrazioni salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.
- C)** Per i datori di lavoro che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato è previsto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dalla data di assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a € 8.060 su base annua, riparametrato su base mensili (quindi massimo € 4.030). Sono esclusi dall'esonero gli apprendisti e i lavoratori che hanno avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione con il medesimo datore di lavoro, mentre l'esonero sarà riconosciuto anche alle trasformazioni dei contratti a termine in contratto a tempo indeterminato.
- D)** Il Decreto stabilisce che in deroga all'art. 21 – proroghe e rinnovi – del D.Lgs. 81/2015, fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, fino al 31/12/2020 è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi una sola volta i contratti a termine anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 del medesimo Decreto.  
E' stato abrogato l'obbligo di proroga, introdotto dalla Legge n. 77 del 17/07/2020 entrata in vigore il 19/07/2020 di conversione del D.L. n. 34 del 19/05/2020, dei contratti a termine di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
- E)** Per quanto riguarda infine il divieto di licenziamento l'art. 14 del D.L. 104/2020 ha disposto ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza COVID-19 e di cui all'art. 7 (18 settimane dal 13/07/2020 al 31/12/2020) o che non abbiano fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali (art. 3) resta precluso la possibilità di attivare procedure di licenziamento collettivo ai sensi della L. 223/91 e/o di intimare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ai sensi della L. 604/66.  
Sarà invece possibile procedere con i licenziamenti in caso di cessazione dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società, sempre che non si configuri una cessione ai sensi dell'art. 2112 c.c..  
Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento a meno che non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa.

L'Ufficio Relazioni Industria resta a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Il Direttore  
Lorenzo Bossi



RI 2/2