

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 15 settembre 2020**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 11/2020**

**OGGETTO: DECRETO AGOSTO E PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 203 del 14 agosto 2020, il Decreto Legge n. 104/2020 rinominato "Decreto Agosto", recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, in vigore dal 15 agosto 2020. Di seguito una sintesi delle principali disposizioni in materia di lavoro.

## **ULTERIORI PERIODI CIGO, ASSEGNO ORDINARIO FIS e CIG IN DEROGA**

L'art. 1 del Decreto Agosto prevede che i datori di lavoro che, nel corso del 2020, hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa per un evento riconducibile all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere un periodo di **cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario FIS o cassa integrazione in deroga**:

- per una durata massima di 9 settimane;
- incrementate di ulteriori 9 settimane subordinatamente a determinate condizioni.

Le complessive **18 settimane** devono collocarsi nel **periodo compreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**.

L'INPS ha già chiarito che i datori di lavoro possono accedere ai nuovi trattamenti di cassa integrazione indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo degli stessi nel primo semestre del corrente anno.

Di queste 18 settimane, le prime 9 sono fruibili da tutti i datori di lavoro interessati senza particolari condizioni e costi aggiuntivi, mentre le successive 9 settimane sono subordinate al rispetto di specifiche condizioni e possono comportare l'applicazione di un contributo addizionale a carico dell'azienda.

Le **successive 9 settimane** di trattamento, rispetto alle prime 9 delle 18 settimane ora disponibili, sono **riconosciute** esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già **interamente autorizzato la prima tranche di 9 settimane** e interamente decorso tale periodo.

Il ricorso alle successive 9 settimane può comportare un costo per l'azienda, in termini di contribuzione addizionale, subordinatamente alla verifica del **fatturato**.

Nello specifico, i datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle successive 9 settimane, sono tenuti a versare un **contributo addizionale** determinato sulla base del **raffronto tra il fatturato** aziendale del **primo semestre 2020** e quello del **corrispondente semestre 2019**.

Il contributo addizionale è pari:

- al **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%**;
- al **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**.

Il **contributo addizionale non è dovuto** dai datori di lavoro che hanno

- subito una **riduzione del fatturato pari o superiore al 20%**, ovvero
- **avviato l'attività** di impresa **successivamente al primo gennaio 2019**.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **FSBA ARTIGIANATO**

Il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato (FSBA) garantisce l'erogazione dell'assegno ordinario per la stessa durata della cassa integrazione ordinaria o assegno ordinario FIS ossia:

– **diciotto settimane (9 +9)** nel periodo **13 luglio 2020 - 31 dicembre 2020**

Il trattamento salariale può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'EBAV.

## **ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON FRUISCONO DELLA CIG**

L'articolo 3 del Decreto introduce un nuovo **esonero contributivo** per le aziende private, fatta eccezione per quelle del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cassa integrazione con causale COVID-19 e che ne abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020.

La norma prevede che per un **periodo massimo di 4 mesi** i datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, possano beneficiare, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dell'**esonero** dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.

Il suddetto esonero contributivo è fruibile entro il 31 dicembre 2020, in una misura massima pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito e può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del DL n. 18/2020.

L'esonero contributivo **non si applica** ai premi e contributi dovuti all'INAIL.

**N.B. Per la piena operatività di tale agevolazione è necessario attendere le istruzioni operative dell'INPS.**

## **ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

L'articolo 6 del Decreto introduce un **nuovo esonero contributivo** per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate fino al 31 dicembre 2020, a prescindere dall'età anagrafica dei lavoratori.

La norma prevede che per le **assunzioni** a tempo indeterminato effettuate **fino al 31 dicembre 2020**, i datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, possano beneficiare, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dell'**esonero totale (100%)** dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico:

- per un **periodo massimo di 6 mesi** decorrenti dalla data di assunzione e
- nel limite **massimo di 8.060 euro annui** (riparametrato ed applicato su base mensile).

L'esonero contributivo non si applica ai premi e contributi dovuti all'INAIL.

In base alla disposizione di legge, non è possibile beneficiare dell'esonero contributivo per le assunzioni:

- effettuate con contratto di apprendistato;
- a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano già avuto un contratto a tempo indeterminato **nei 6 mesi precedenti** all'assunzione presso la medesima impresa.

**N.B. Per la piena operatività di tale agevolazione è necessario attendere le istruzioni operative dell'INPS.**

## **ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

L'articolo 7 del Decreto "Agosto" stabilisce che l'**esonero contributivo** per le assunzioni a tempo indeterminato sopra analizzato spetta, con le **medesime modalità** e nel **medesimo arco temporale**, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque fino ad un massimo di 3 mesi, per le **assunzioni a tempo determinato** o con **contratto di lavoro stagionale** nei **settori del turismo e degli stabilimenti termali**.

L'esonero contributivo si applica anche alle trasformazioni a tempo indeterminato dei suddetti contratti a termine, successive alla data di entrata in vigore del Decreto "Agosto" (ossia successive al 15 agosto 2020).

**N.B. Anche in questo caso per la piena operatività dell'agevolazione è necessario attendere le istruzioni operative dell'INPS.**

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE E RINNOVI SENZA CAUSALI**

In base al nuovo decreto la possibilità del **rinnovo/proroga acausali** dei contratti a tempo determinato viene ammessa, fatta salva la **durata massima complessiva di 24 mesi**, per un **periodo** massimo di **12 mesi** (quindi anche oltre il termine dell'anno 2020) e per **una sola volta** (indipendentemente che si ricorra alla proroga o al rinnovo), purché la sottoscrizione del contratto non sia successiva al 31 dicembre 2020.

Inoltre è prevista l'**abrogazione** del comma 1-bis dell'art. 93 del DL n. 34/2020, ossia l'**obbligo** da parte dei datori di lavoro di **proroga** dei contratti a tempo determinato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa per COVID-19.

Tale norma aveva destato da subito forti dubbi interpretativi ed applicativi, ora venuti meno con la sua soppressione.

## **RADDOPPIO SOGLIA ESENZIONE PER BENI E SERVIZI FORNITI DALL'AZIENDA**

Il Decreto Agosto all'art. 112, dispone, **limitatamente al periodo d'imposta 2020**, l'**innalzamento da euro 258,00 ad euro 516,00** del **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti** che **non concorre alla formazione del reddito imponibile**.

Il limite di esenzione di euro 258,00, aumentato a euro 516,00 per il 2020, è fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR e trova applicazione relativamente ai c.d. fringe benefits riconosciuti ai lavoratori con finalità di incentivazione e fidelizzazione.

A titolo di esempio, tra i fringe benefits che rientrano nella previsione di cui al comma 3, art. 51 del TUIR e sono soggetti al limite di esenzione di euro 516,46 con riferimento all'anno 2020, si segnalano:

- i buoni acquisto e i buoni carburante;
- i generi in natura prodotti dall'azienda;
- shopping card e voucher elettronici di acquisto.

Qualora il valore del fringe benefit superi il limite di esenzione, lo stesso concorre interamente a formare il reddito imponibile.

## **PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Con il Decreto Agosto è stato **prorogato** il **divieto** di intraprendere o proseguire le procedure di **licenziamento** introdotto in un primo momento dall'art. 46 del "DL Cura Italia" e successivamente prorogato dal DL n. 34/2020 (cd. Decreto Rilancio).

L'articolo 14 del DL n. 104/2020 **ha infatti previsto la proroga di tale divieto solo per i datori di lavoro che non abbiano fruito integralmente della cassa integrazione ovvero del nuovo bonus contributivo riconosciuto ai datori di lavoro che rinunciano alla CIG**.

Le citate disposizioni fanno riferimento:

- ai nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga per la durata di 9 settimane (incrementabili di ulteriori 9 settimane) nel periodo che va dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020;
- all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali introdotto all'art. 3 del DL n. 104/2020 per quelle aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione di cui sopra e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale, riconosciuto per il periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020.

La deroga al blocco generalizzato dei licenziamenti viene meno nei seguenti 3 casi:

- 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, ai quali sarà riconosciuta la NASpI;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **SMART WORKING E CONGEDO STRAORDINARIO AI DIPENDENTI IN CASO DI QUARANTENA DEI FIGLI CONVIVENTI PER CONTATTI SCOLASTICI**

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 223 dell'8 settembre 2020, il Decreto Legge n. 111 del 8 settembre 2020 con disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il Decreto è entrato in vigore il 9 settembre 2020.

L'art. 5 del DL n. 111 stabilisce che un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della **quarantena del figlio convivente minore di anni quattordici**, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente **a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico**.

Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

Per i periodi di congedo fruiti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure ossia lavoro in modalità agile oppure congedo straordinario o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.

## **PROROGA VALIDITA' DURC FINO AL 29 OTTOBRE 2020**

Con la conversione in Legge del Decreto Rilancio il DURC, come gli altri certificati e attestati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 conserva la sua validità fino al 29 ottobre 2020.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**