

## DECRETO AGOSTO: LE MISURE PER IL LAVORO

*Il decreto agosto prolunga gli ammortizzatori sociali Covid; introduce sgravi contributivi in alternativa ai trattamenti integrativi; proroga il divieto dei licenziamenti; introduce decontribuzioni al 100% per le assunzioni a tempo indeterminato e al 30% nel Sud.*

### 1. Proroga ammortizzatori sociali Covid (art. 1)

Il decreto 14 agosto 2020, n. 104, entrato in vigore il 15 agosto, concede alle aziende che sospendono o riducono l'attività lavorativa per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, di presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga per un ulteriore periodo di 18 settimane, da fruire tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020, di cui:

- a) un primo periodo di nove settimane senza alcuna specifica condizione che però assorbe eventuali periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati (in base al decreto Rilancio) e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020;
- b) ulteriori nove settimane solo per datori di lavoro autorizzati a beneficiare interamente delle precedenti 9 settimane e che si obbligano a versare un contributo sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore, pari al 18% nel caso in cui il fatturato del primo semestre 2020 non sia diminuito rispetto al primo semestre 2019; al 9% in caso di riduzione di fatturato minore del 20%; nessuna contribuzione per le imprese che hanno iniziato l'attività dopo il 1° gennaio 2019 o hanno subito una riduzione di fatturato maggiore del 20%.

Le domande di accesso devono essere inoltrate all'INPS, accompagnate da autocertificazione della sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato, 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 è fissato al 30 settembre 2020. In caso di pagamento diretto della prestazione 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 dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione; l'Istituto anticipa il 40% della prestazione richiesta e eroga il saldo a consuntivo sulla base dell'effettiva sospensione o riduzione d'attività realizzata (Ministero del Lavoro, comunicato stampa del 18 agosto). Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

### 2. Esonero contributi in alternativa agli ammortizzatori sociali (art. 3)

Ai datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale e abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020 (o in periodi successivi al 12 luglio), dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal decreto Cura Italia, 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 nel citato periodo, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. I datori di lavoro beneficiari dell'esonero sono tenuti a rispettare, fino al 31 dicembre 2020, il divieto di avviare le procedure di licenziamento collettivo e licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (vedi § 3).

Gli ammortizzatori sociali Covid o l'esonero sono tra loro alternativi e, considerata l'immodificabilità della scelta per l'esonero, è ragionevole presumere che ne usufruiranno le sole imprese sicure di un pieno utilizzo della forza lavoro per i prossimi mesi. L'operatività del beneficio è comunque subordinata all'approvazione da parte della Commissione UE.

### **3. Proroga del divieto di licenziamenti per giustificati motivi oggettivi (art. 14)**

Il divieto di licenziamenti per giustificati motivi oggettivi (ovvero per motivi organizzativi e/o economici del datore di lavoro) e la sospensione delle procedure in corso concernenti il tentativo obbligatorio di conciliazione relativo ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, sono prorogati, con disposizione che comprime la libertà imprenditoriale garantita dall'art. 4 della Costituzione, per tutto il periodo, ma non oltre il 31 dicembre 2020, in cui il datore di lavoro beneficerà della ulteriore cassa integrazione Covid o dell'esonero contributivo, quindi, generalmente, almeno fino al 16 novembre (18 settimane dalla prima data utile del 13 luglio). Il divieto pare incredibilmente applicabile fino al 31 dicembre per le aziende che non possono beneficiare dell'esonero contributivo (non avendo fruito di un ammortizzatore Covid nel bimestre maggio-giugno 2020) e neppure chiederanno di accedere ai nuovi trattamenti integrativi Covid. I licenziamenti in violazione dell'art. 14 sono nulli in quanto attivati in violazione di una norma di legge ma il lavoratore ha diritto, se dovuta, all'indennità di disoccupazione.

Il divieto dei licenziamenti non si applica nelle seguenti ipotesi:

- cessazione definitiva dell'attività d'impresa (o fallimento, senza esercizio provvisorio dell'attività né continuazione parziale mediante trasferimento di ramo d'azienda);
- personale impiegato in un appalto, che viene riassunto dall'appaltatore subentrante in forza di legge o clausola contrattuale;
- accordo collettivo aziendale per la risoluzione consensuale (con diritto alla percezione della NASPI), a cui il lavoratore aderisce;
- licenziamenti per giusta causa; per giustificato motivo soggettivo, ivi compresi quelli di natura disciplinare; per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia; determinati dal superamento del periodo di comporto; licenziamento individuale dei dirigenti; durante o al termine del periodo di prova; risoluzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo; lavoratori domestici.

### **4. Proroga contratti a tempo senza causali. Decontribuzioni per assunzioni a tempo indeterminato, turismo e stabilimenti balneari e al Sud. Indennità lavoratori. Detassazione welfare.**

**4.1** È possibile rinnovare o prorogare fino al 31 dicembre 2020 i contratti di lavoro subordinato a termine per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi (nel limite dei 24 mesi complessivi), anche in assenza di una causale, mentre è stata abrogata la norma che prevedeva la proroga automatica dei contratti a termine e degli apprendisti di un periodo pari alla durata della sospensione dell'attività lavorativa (art. 8).

**4.2** È previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dell'azienda (premio Inail escluso), per un periodo massimo di sei mesi dall'assunzione, nel limite di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, in favore dei datori di lavoro che, fino al 31 dicembre 2020, assumono lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato. L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a indeterminato successivamente al 15 agosto. Sono esclusi il settore agricolo, i rapporti di apprendistato, il lavoro domestico nonché i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa (art. 6). Con le stesse modalità e identico arco temporale, l'esonero è riconosciuto limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque

sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. L'operatività della facilitazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea (art. 7).

- 4.3** Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in regioni con PIL ridotto (Umbria, Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia), per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, una agevolazione contributiva pari al 30% della contribuzione complessiva dovuta dal datore di lavoro, con la sola esclusione del premio Inail, includendo il rateo di tredicesima mensilità relativa al trimestre considerato (art. 27).
- 4.4** Ricorrendo specifici requisiti è riconosciuta un'indennità di 1.000 euro ai liberi professionisti e ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; agli stagionali e dipendenti a tempo determinato del turismo e stabilimenti balneari; agli altri lavoratori stagionali, intermittenti, occasionali, venditori a domicilio; ai lavoratori dello spettacolo; ai collaboratori sportivi e ai marittimi (entrambi nella misura di 600 euro); ai professionisti ordinistici con reddito fortemente ridotto e comunque non superiore a 50.000 euro (artt. 9, 10, 12, 13).
- 4.5** Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo non tassato del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti (es. buoni spesa) è elevato da 258,23 a 516,46 euro (art.112).

2 settembre 2020