



NOVITA': DECRETO LEGGE 104/2020 "DECRETO D'AGOSTO"

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI

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 ulteriore periodo di **cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario o cassa integrazione in deroga**

- Per una durata massima di 9 settimane,
- Incrementate di ulteriori 9 settimane subordinatamente a determinate condizioni.

La norma prevede che gli eventuali periodi di ammortizzatore sociale collocati, anche parzialmente, in **periodi successivi al 12 luglio 2020** ma afferenti le precedenti settimane di CIGO, Assegno ordinario o CIGD (quindi le settimane richieste ai sensi del DL n. 18/2020), sono **automaticamente imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane previste dal Decreto Agosto**.

La data del 12 luglio 2020 rappresenta, infatti, uno "spartiacque" tra le domande di ammortizzatore sociale:

- I periodi di integrazione salariale fruiti fino a tale data sono da riferire alle settimane previste DL n. 18/2020;
- I periodi di integrazione salariale fruiti successivamente a tale data, invece, saranno necessariamente da ricondurre alle nuove settimane previste dal DL n. 104/2020.

Come anticipato, delle ulteriori 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.

Il ricorso alle successive 9 settimane, inoltre, 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 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 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**.

Per accedere alle successive 9 settimane, i Datori di lavoro devono corredare la domanda di concessione con **una dichiarazione di responsabilità**, resa ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del DPR n. 445/2020, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato.

Il Decreto Agosto non apporta novità ai termini di presentazione delle istanze, né al regime di decadenza introdotto dal DL n. 52/2020 e poi integrato nel DL n. 34/2020 in sede di conversione in legge.

Rimane fermo, pertanto, che **le domande di accesso ai trattamenti** di CIGO, Assegno ordinario, CIGD e CISOA **devono essere inoltrate** all'INPS, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In sede di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Agosto, pertanto entro il 30 Settembre 2020.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO

Parallelamente agli ulteriori ammortizzatori sociali, l'articolo 3 del suddetto decreto introduce una novità assoluta nel panorama giuslavoristico italiano, prevedendo un incentivo economico, sotto forma di sgravio contributivo, per i datori di lavoro che decideranno di non fruire degli ammortizzatori sociali nel medesimo periodo.

La norma, peraltro contraddittoria, offre la scelta, ai datori di lavoro, tra il ricorso agli ammortizzatori sociali e la possibilità di godere di un incentivo,

- Quantificato nella **contribuzione previdenziale** corrispondente al **doppio delle ore di 'integrazione salariale fruite** a livello aziendale nei mesi di **maggio e giugno 2020**,
- Con **esclusione dei premi e contributi** dovuti all'INAIL,
- **Fruibile mensilmente** in un periodo di **4 mesi** (pertanto fino a dicembre 2020).

Inoltre, la fruizione dell'esonero è condizionata al **rispetto del DIVIETO DI LICENZIAMENTO** collettivo e per giustificato motivo oggettivo, prorogato fino al 31 dicembre 2020 dall'articolo 14 del DL n.104/2020.

L'esonero in parola è **compatibile e cumulabile** con **altri esoneri** eventualmente goduti dall'azienda, nel limite della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta.

Infine, la norma prevede esplicitamente che **eventuali periodi di ammortizzatori sociali fruiti dopo il 12 luglio 2020, che quindi sono riconducibili alle nuove 18 settimane** stante quanto indicato nell'articolo 1 del DL n. 104/2020, ma in forza a domande inoltrate sulla base delle norme contenute nel DL n. 18/2020, **non saranno preclusivi della possibilità di accedere all'incentivo**.



Stante la norma vista in precedenza, molti datori di lavoro si stanno chiedendo quale sia la “strada” più conveniente per l'immediato futuro, quindi se, da un punto di vista prettamente economico, convenga all'azienda accedere agli ammortizzatori sociali oppure godere dell'incentivo economico.

A tal fine, occorre calcolare l'**importo massimo dell'incentivo** fruibile, pari alla contribuzione previdenziale a carico azienda calcolata sulle ore di ammortizzatore sociale fruito da tutti i dipendenti nei mesi di maggio e giugno 2020.

La convenienza incentivo/ammortizzatore.

Per comprendere se sia più conveniente il ricorso all'incentivo o all'ammortizzatore sociale, va poi calcolato il **numero di ore di ammortizzatore sociale** che darebbero all'azienda lo stesso “risparmio”. Se la necessità di ricorso all'ammortizzatore sociale

- Sarà poi più elevata di tale numero di ore, allora per l'azienda sarà più conveniente accedere agli ammortizzatori sociali;
- Viceversa, se il ricorso all'ammortizzatore fosse necessario per un numero di ore inferiore, l'azienda avrà più beneficio nel richiedere.

Per quanto riguarda la compatibilità con le normative comunitarie in materia di aiuti di stato, l'articolo 3 del DL n. 104/2020 richiama esplicitamente la **Comunicazione della Commissione Europea** recante un “*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'UE C 91I/2020 del 20 marzo scorso, nella quale la Commissione dispone misure meno restrittive in materia di aiuti di stato alla luce dei pesanti effetti sull'economia reale dell'Unione causati dalla diffusione dell'epidemia da COVID-19.

3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TURISMO E STABILIMENTI TERMALI.

L'Art. 7 del DL 104/2020 stabilisce esonero contributivo, con i criteri di cui al punto 2), per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

4 CONTRATTI A TERMINE: PROROGA O RINNOVO SENZA CAUSALI.

L'Art. 8 del Decreto “Agosto” ha abrogato la proroga automatica.

Inoltre è prevista la possibilità del rinnovo/proroga acausali dei contratti a tempo determinato, fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi, con precise limitazioni:

- Per un periodo massimo di 12 mesi (quindi anche oltre il termine dell'anno 2020) e per una sola volta;
- Purché la sottoscrizione/stipula del contratto non sia successiva al 31.12.2020.

5 RADDOPPIO LIMITE WELFARE AZIENDALE ANNO 2020.

Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti (es. buono carburante-buono spesa), che non concorre alla formazione del reddito, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del Tuir 917/86, è elevato a Euro 516,46.



6 ULTERIORE RATEIZZAZIONE DEI VERSAMENTI SOSPESI.

I versamenti sospesi (IVA, ritenute Irpef e contributi INPS) nei mesi di Marzo, Aprile, Maggio e Giugno 2020, di cui DL n. 34/2020, possono essere versati, senza applicazione di sanzioni o interessi:

- Per un importo pari al 50% delle somme oggetto di sospensione entro il 16 settembre 2020, in un'unica soluzione o mediante rateizzazione (fino a 4 rate mensili di pari importo) con il pagamento della prima rata entro il 16 settembre 2020.
- Per il restante 50% con una rateizzazione per un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 Gennaio 2021.

Considerata la complessità della materia, siamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Dott.ssa Paola Pioli
Consulente del Lavoro