

Napoli, 1° settembre 2020

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 29/2020

PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO LEGGE N. 104/2020 (C.D. “DECRETO AGOSTO”)

Con la presente ed allo scopo costante di aggiornare tutte le Aziende assistite, si comunica che il Governo, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. n. 104/2020 (c.d. “Decreto Agosto”) ha varato una manovra di 100 miliardi, allo scopo di gettare le basi per un’imminente ripresa economico-finanziaria del Paese, a cui tutti noi auspichiamo. Il Decreto in questione risulta costituito da 114 articoli ed affronta le seguenti tematiche:

- I – LAVORO;
- II – SALUTE;
- III – SCUOLA ED EMERGENZA;
- IV – REGIONI, ENTI LOCALI E SISMA;
- V – SOSTEGNO E RILANCIO DELL’ECONOMIA;
- VI – MISURE FISCALI;
- VII – DISPOSIZIONI FINALI E COPERTURA FINANZIARIA.

Premesso quanto innanzi e per una migliore esposizione degli argomenti che riguardano gli aspetti del mondo del lavoro, si specificano, di seguito, tutte le novità previste dal D.L. n. 104/2020:

- ❖ **Nuovi trattamenti di Cassa Integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga – art. 1:** i datori di lavoro che, nell’anno 2020, sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di CIGO, FIS e CIG in deroga, con causale COVID-19, per una durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane, nel periodo compreso tra il 13 luglio 2020 ed il 31 dicembre 2020. A tal riguardo, corre l’obbligo di precisare che i periodi di cassa integrazione, **già richiesti ed autorizzati** ai sensi del Decreto Legge n. 18/2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”), convertito in legge n. 27/2020 con decorrenza 12 luglio 2020, collocati anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, saranno imputati alla nuova richiesta di cassa integrazione, ai sensi del D.L. n. 104/2020.

È opportuno aggiungere, altresì, che il D.L. n. 104/2020, con particolare riferimento al comma 2 dell’art. 1, prevede, unicamente per le ulteriori 9 settimane di cassa integrazione (richiedibili solo se il periodo relativo alle prime 9 settimane sia stato interamente autorizzato e fruito) un contributo addizionale pari al:

MARIA CAFASSO - Consulente del Lavoro

I - 80122 Napoli (NA)

Vico Dattero a Mergellina 11

Tel. +39 081 7613065 - Fax +39 081 2461838

mariacafasso@cafassoesterinoec.it

www.esterinocafasso.it

N. iscrizione all’Ordine 1438

Partita Iva 04045231216

- ✓ 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%;
- ✓ 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 di fatturato;
- ✓ il contributo addizionale in questione non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito un calo di fatturato pari o superiore al 20% o per coloro che hanno avviato l'attività imprenditoriale successivamente al 1° gennaio 2019.

Si aggiunge, anche, che per poter richiedere le ulteriori 9 settimane di cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a produrre un'autocertificazione, ai sensi del DPR n. 445/2000, mediante la quale l'INPS autorizza i trattamenti ed individua l'eventuale aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro sarà tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di integrazione salariale. A tal riguardo, si fa presente che in mancanza dell'autocertificazione allegata, l'INPS applicherà l'aliquota del 18%, ripetesì, quale contributo addizionale. Corre l'obbligo di precisare che, comunque, i requisiti richiesti ed autocertificati da parte dei datori di lavoro saranno oggetto di verifica da parte dell'INPS, di concerto con l'Agenzia delle Entrate.

Si rende noto, unicamente per completezza d'informazione, che le istanze di accesso ai trattamenti di cassa integrazione (CIGO, FIS, CIG in deroga), in fase di prima applicazione, potranno essere presentate entro e non oltre il 30 settembre 2020 e, successivamente, entro la fine del mese successivo rispetto a quello in cui ha avuto inizio la sospensione dell'attività.

- ❖ Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione – art. 3: il D.L. n. 104/2020 ha previsto, a favore dei datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO, FIS, CIG in deroga) di cui al D.L. n. 18/2020 (c.d. “Decreto Cura Italia”), convertito in legge 27/2020, il riconoscimento dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi da utilizzare entro e non oltre il 31 dicembre 2020. L'esonero di cui trattasi non può eccedere il limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei precedenti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Di conseguenza, tutti i datori di lavoro che non accederanno alle ulteriori 18 settimane di cassa integrazione, di cui al presente D.L. n. 104/2020, pur avendo usufruito di integrazione salariale, anche parziale e per periodi successivi al 12 luglio 2020,

sempre ai sensi del D.L. n. 18/2020, convertito in legge 27/2020, potranno beneficiare dell'esonero contributivo sopra specificato. È quanto mai opportuno e doveroso aggiungere che il datore di lavoro, che beneficerà dell'esonero contributivo in questione, non potrà ricorrere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, per tutto il periodo di godimento dello sgravio delle ore. A tal riguardo, corre l'obbligo di precisare che qualora venisse violato il divieto di licenziamento, al datore di lavoro sarà revocato l'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e, nel contempo, sarà impossibilitato a presentare domanda di integrazione salariale, con causale COVID-19. Per l'esonero in questione, si attendono indicazioni operative da parte dell'INPS.

- ❖ **Modifiche all'art. 88 in materia di Fondo Nuovo Competenze – art. 4:** la normativa riguardante il Fondo Nuovo Competenze (al riguardo vedasi [circolare](#) di questo Studio n. 25/2020) risulta estesa anche per l'anno 2021 (anni 2020-2021) e tanto anche allo scopo di favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori;
- ❖ **Modifiche all'art. 92 in materia di NaspI e DIS-COLL – art. 5:** le prestazioni previste dalla NASPI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termini tra il 1° maggio ed il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi, a condizione che il percettore non sia beneficiario di una delle indennità previste dal “Decreto Cura Italia” (es. € 600 per professionisti e Partita Iva). Si rammenta che l'importo riconosciuto è pari all'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.
- ❖ **Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato – art. 6:** ai datori di lavoro che assumono lavoratori subordinati, a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto l'esonero totale del versamento dei contributi previdenziali, a loro carico e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di sei mesi (fino al 31 dicembre 2020) decorrenti dalla data di assunzione e fino ad un massimo di € 8.060,00 su base annua (per sei mesi pari ad € 4.030,00), riparametrato ed applicato su base mensile (€ 671,66). A tal riguardo, corre l'obbligo di precisare, che l'esonero in questione è riconosciuto anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro trasformi a tempo indeterminato un rapporto di lavoro a termine, successivamente però alla data del 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del D.L. n. 104/2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 14 agosto 2020). Si fa presente, altresì, che tale esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.
Sono esclusi, invece, dall'esonero in questione i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa. Si tenga conto che per l'esonero in questione si attendono istruzioni operative da parte dell'INPS.

- ❖ **Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali – art. 7:** ai datori di lavoro operanti nel comparto turistico e degli stabilimenti termali, è riconosciuto, in caso di assunzione di un lavoratore, con contratto a tempo determinato o stagionale, l'esonero totale del versamento dei contributi previdenziali, a loro carico e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di tre mesi. Tale esonero, è riconosciuto anche in caso di trasformazione dei contratti a termine a tempo indeterminato, facenti parte sempre del comparto turistico/stabilimenti termali, trasformazione che, ovviamente, deve avvenire sempre successivamente alla data di entrata in vigore del presente Decreto Legge (15 agosto 2020), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. n. 104/2020 (mesi 6 di esonero). A tal riguardo, si precisa che l'esonero in questione è riconosciuto previa autorizzazione da parte della Commissione Europea (Aiuti di Stato).

- ❖ **Modifiche all'art. 93 in materia di proroga o rinnovi di contratti a termine – art. 8:** il D.L. n. 104/2020, ha previsto, con particolare riferimento all'art. 8, che i contratti a termine possono essere prorogati o rinnovati fino al 31 dicembre 2020, quale ultima data, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, senza l'inserimento della causale prevista dal D.Lgs. n. 81/2015. Lo stesso D.L. n. 104/2020, ha abrogato il comma 1-bis del D.L. n. 34/2020, convertito in legge 27/2020, che prevedeva la proroga automatica del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, del periodo pari alla sospensione dell'attività lavorativa, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Resta inteso che per tali contratti a termine continuano a trovare applicazione le regole generali previste dal D.Lgs. n. 81/2015, tra cui quella relativa al contingentamento e cioè al limite della percentuale di contratti a termine stipulabili, fissata dalla norma al 20% od in percentuale diversa se contemplata dalla contrattazione collettiva (il tutto rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio).

- ❖ **Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 – art. 9:** ai lavoratori dipendenti stagionali (compreso i lavoratori in somministrazione) del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato, involontariamente, il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 17 marzo 2020, è riconosciuta, alla data di entrata in vigore del D.L. n. 104/2020 (mese di agosto 2020), un'indennità omnicomprensiva pari ad € 1.000,00, a condizione che gli stessi non siano titolari di pensione, né di NASPI. Tale indennità spetta anche alle seguenti categorie:
 - a) Lavoratori dipendenti stagionali appartenenti ai settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il proprio rapporto di lavoro, nel periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2019 ed il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;

- b) lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2019 ed il 17 marzo 2020;**
- c) lavoratori autonomi, privi di Partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, nel periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2019 ed il 29 febbraio 2020, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali (art. 2222 del codice civile) e che non abbiano un contratto in essere alla data del 14 agosto 2020 (data di entrata in vigore del presente Decreto Legge). Gli stessi soggetti, per tali contratti, devono essere già iscritti alla Gestione Separata alla data del 17 marzo 2020, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;**
- d) incaricati alle vendite a domicilio, con reddito annuo, relativo all'anno 2019, derivante dalle medesime attività superiori ad € 5.000 e titolari di Partita Iva attiva ed iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, alla data del 17 marzo 2020.**

Per completezza d'informazione, si specifica che i soggetti innanzi indicati, alla data di presentazione della domanda per l'eventuale richiesta dell'indennità pari ad € 1.000,00, non devono trovarsi in nessuna delle seguenti condizioni:

- a) Titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente, di cui al D.Lgs. n. 81/2015;**
- b) Titolari di pensione.**

Si precisa inoltre che, l'indennità di cui trattasi, ripetesì pari ad € 1.000,00, è riconosciuta anche a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni dei lavoratori dello spettacolo (requisiti art. 38 del D.L. n. 18/2020, convertito in legge 27/2020). La medesima indennità viene erogata anche a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni dei lavoratori dello spettacolo, con almeno sette contributi giornalieri versati nell'anno 2019, da cui deriva un reddito non superiore ad € 35.000. A tal riguardo, si precisa che l'indennità in questione (€ 1.000,00) spetta anche ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali, come di seguito meglio specificato:

- a) Titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;**
- b) Titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;**
- c) Assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.**

Si aggiunge, infine, che le indennità in questione non sono cumulabili tra di loro e non concorrono alla formazione del reddito. Tali indennità, tra l'altro, sono erogate dall'INPS, previa istanza nel previsto limite di spesa.

- ❖ **Indennità lavoratori marittimi – art. 10:** ai lavoratori marittimi, che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 ed il 17 marzo 2020, è riconosciuta, per i mesi di giugno 2020 e luglio 2020, un'indennità pari ad € 600,00, a condizione che gli stessi non siano titolari di pensione, né di NASPI. A tal riguardo, si precisa che tale indennità, erogata dall'INPS, previa istanza nel previsto limite di spesa, non concorre alla formazione del reddito.

- ❖ **Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo - art. 14:** ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale (art. 1) riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 o diversamente dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del Decreto Legge in questione, risulta precluso e, quindi, prorogato il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ivi compreso i licenziamenti collettivi avviati ai sensi della legge 223/91, compreso le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. A tal riguardo, si fa presente che restano esclusi da tale preclusione le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia nuovamente assunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola stessa del contratto di appalto. Di conseguenza, si riferisce, altresì, che al datore di lavoro, quindi, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati, è preclusa la possibilità di effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966 e, quindi, restano sospese anche le procedure ad esse inerenti (art. 7 legge 604/1966).
Si ritiene opportuno aggiungere, inoltre, che il D.L. n. 104/2020 ha stabilito che i licenziamenti, invece, potranno essere attuati solo nell'ipotesi in cui cessi definitivamente l'attività imprenditoriale, con conseguente messa in liquidazione della stessa società, senza continuazione anche parziale dell'attività (trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'art. 2112 c.c.). Si fa presente altresì che sono esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa e, quindi, ne sia disposta la cessazione. Infatti, nel caso in cui sia disposto l'esercizio provvisorio per uno specifico ramo di azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso. I licenziamenti del personale dipendente, tra l'altro, potranno effettuarsi anche nell'ipotesi in cui venga sottoscritto un accordo collettivo, a livello aziendale, con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono volontariamente (licenziamento non oppositivo) allo stesso accordo, con riconoscimento dell'incentivo all'esodo. Si tenga conto, ad ogni modo, per una migliore cognizione, che risultano escluse dal citato blocco anche le seguenti tipologie di licenziamento, così come di seguito meglio elencato:

- per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- per mancato superamento del periodo di prova;
- per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;
- lavoratori domestici;
- dirigenti;
- contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione.

Si riferisce, infine, che il datore di lavoro che abbia proceduto nell'anno 2020 ad un recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, può, in deroga alla normativa vigente, revocare in ogni tempo il recesso, purché contestualmente faccia richiesta di trattamento di cassa integrazione salariale, a partire dalla data in cui era stato effettuato il licenziamento. Di conseguenza, il rapporto di lavoro si intende, quindi, ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri, né sanzioni a favore del datore di lavoro.

- ❖ **Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul fondo per il reddito di ultima istanza – art. 13:** a favore dei soggetti che hanno beneficiato dell'indennità a valere sul fondo per il reddito di ultima istanza, già previsto dall'art. 44 del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in legge 27/2020, risulta corrisposta, anche per il mese di maggio 2020 ed in via automatica, l'indennità in questione, elevata ad € 1.000,00. L'indennità di cui trattasi, risulta riconosciuta anche a favore dei liberi professionisti, che non abbiano già usufruito in precedenza della stessa e che abbiano cessato la propria attività entro e non oltre il 31 maggio 2020. A tal riguardo, si precisa che la domanda deve essere presentata entro e non oltre il trentesimo giorno successivo alla data del 14 agosto 2020 (data di pubblicazione del D.L. n. 104/2020).
- ❖ **Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex zone rosse – art. 19:** i datori di lavoro, che abbiano sospeso l'attività lavorativa nei confronti dei lavoratori impossibilitati a recarsi sul posto di lavoro, poiché residenti in uno dei Comuni situati nelle cc.dd. “zone rosse”, possono presentare domanda di cassa integrazione, con causale “COVID-19-Obbligo permanenza domiciliare”, limitatamente al periodo 23 febbraio 2020-30 aprile 2020, fino ad un massimo di quattro settimane. A tal riguardo, si precisa che le domande di cassa integrazione, ripetesi, relative alle cc.dd. “zone rosse”, devono essere inviate telematicamente all'INPS, entro e non oltre il 15 ottobre 2020.
- ❖ **Rideterminazione dei limiti di spesa per Bonus baby sitter e lavoratori domestici – art. 21:** risultano rideterminati i limiti di spesa riguardanti il bonus baby sitter e lavoratori domestici, la cui richiesta potrà essere effettuata tramite Pin dispositivo INPS od in alternativa mediante CAF e/o Patronato. A tal riguardo e per ogni ulteriore informazione, si veda al riguardo [circolare](#) di questo Studio n. 19/2020.

- ❖ **Nuove misure in materia di Reddito di emergenza – art. 23:** risulta rifinanziato il Reddito di Emergenza (c.d. “REM”), la cui richiesta potrà essere effettuata tramite Pin dispositivo INPS od in alternativa mediante CAF e/o Patronato. A tal riguardo e per ogni ulteriore informazione, si veda al riguardo [circolare](#) di questo Studio n. 19/2020.
- ❖ **Agevolazione contributiva per l’occupazione in aree svantaggiate – Decontribuzione Sud – art. 27:** a favore delle aziende, la cui sede operativa risulti ubicata in una delle regioni svantaggiate (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Abruzzo e Molise), al fine di salvaguardare i livelli occupazionali (agevolazione relativa ai contratti di lavoro in essere), è riconosciuto, per il periodo dal 1° ottobre 2020 e fino a tutto il 31 dicembre 2020, un esonero dal versamento dei contributi, a loro carico, pari al 30%, ad eccezione dei contributi e premi INAIL. A tal riguardo, si precisa che l’esonero in questione è riconosciuto previa autorizzazione da parte della Commissione Europea (Aiuti di Stato) e, nel contempo, si attendono anche le indicazioni da parte dell’INPS.
- ❖ **Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020 – art. 112:** limitatamente all’anno 2020, risulta elevato ad € 516,46 l’importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall’azienda ai lavoratori dipendenti (c.d. “welfare aziendale”), il cui importo non concorre alla formazione del reddito.

Si invitano tutte le Aziende assistite, qualora interessate ad una nuova istanza relativa alla cassa integrazione, ai sensi del D.L. n. 104/2020, di trasmettere a questo Studio apposita comunicazione in tal senso, con l’indicazione del numero delle unità lavorative che, eventualmente, saranno collocate in Cassa Integrazione. Detta comunicazione dovrà essere inviata al seguente indirizzo e-mail: info@cafassoesterinoec.it.

Su tutto quanto procede, ad ogni modo, questo Studio rimane a completa disposizione per quant’altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L’occasione è gradita per porgere molte cordialità e saluti.

Maria Cafasso
