Circolare n°426/C/2020: Emergenza COVID-19 – Decreto Agosto -Alcune delucidazioni.

4 Settembre 2020

Con riferimento alle Ns. precedenti circolari **n°420/C/2020**, **n°421/C/2020** e la **n°422/C/2020**, riportiamo alcune importanti delucidazioni su quanto previsto dal **"Decreto Agosto"**. Con il suddetto decreto, il Governo ha stanziato ulteriori 25 miliardi di euro, da utilizzare per proseguire e rafforzare l'azione di ripresa dalle conseguenze negative dell'epidemia da COVID-19 e sostenere lavoratori, famiglie e imprese, con particolare riguardo alle aree svantaggiate del Paese. Il provvedimento, in vigore dal 15 agosto 2020, dispone il prolungamento per un massimo di 18 settimane complessive dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previsti per l'emergenza, introduce nuove tipologie di esonero contributivo per i datori di lavoro ed importanti agevolazioni per le aree svantaggiate, prevede ulteriori nuove indennità specifiche per alcuni settori, prolunga e rafforza alcune delle misure a sostegno dei lavoratori varate con i precedenti provvedimenti, modifica la disciplina dei contratti a termine e proroga il divieto di licenziamento per le imprese.

AMMORTIZZATORI SOCIALI (artt. 1, 2 e 19)

Il Decreto Agosto prevede la concessione di ulteriori 18 settimane di trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga fruibili nel periodo compreso tra il **13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**. Le domande riguarderanno un primo periodo di 9 settimane cui seguirà la presentazione di una nuova domanda per le ulteriori 9 settimane di integrazione. In quest'ultimo caso è previsto il versamento di un contributo addizionale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, in misura pari:

a) al **9%** della retribuzione non erogata durante la CIG, se la riduzione del fatturato è inferiore al 20%;

b) al **18%** della retribuzione non erogata durante la CIG, se non c'è stata 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% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019. Le domande 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 fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto in esame (**e quindi entro il 30 settembre 2020**).

In caso di pagamento diretto delle prestazioni 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 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

DECONTRIBUZIONE PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE *(art. 3)*

Ai datori di lavoro privati, non agricoli, che non richiedono la proroga della CIG e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale previsti dai precedenti decreti, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del D.L. n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

NASpI e DIS-COLL (art. 5)

Le prestazioni NASpI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso **tra il 1°maggio 2020 e il 30 giugno 2020**, sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

DECONTRIBUZIONE PER LE ASSUNZIONI *(artt. 6 e 7)*

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro non agricoli che successivamente al 15 agosto 2020 assumono a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un 8.060 euro annui, da riparametrare su base mensile. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.
L'esonero, cumulabile con altri esoneri o riduzioni, è riconosciuto anche nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine.
L'esonero è riconosciuto, sino 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. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica il predetto esonero per le assunzioni a tempo indeterminato.

CONTRATTI A TERMINE *(art. 8)*

L'art. 8, comma 1, lett. a) del D.L. 104/2020 apporta una serie di modifiche all'art. 93, comma 1, del D.L. n. 34/2020 convertito nella Legge n. 77/2020. Nel confermare la possibilità di rinnovare o prorogare contratti a termine "senza causale" (in deroga all'articolo 21 del D. Lgs n. 81/2015), ciò viene ora previsto per un periodo massimo di 12 mesi, ma sempre nel rispetto del principio della durata massima complessiva dei 24 mesi, e "per una sola volta".

Viene eliminata l'espressione contratti "*in essere alla data del 23 febbraio 2020*" che costituiva un limite, non condivisibile, alla facoltà di proroga dei contratti a termine disciplinata, in precedenza, nello stesso comma.Viene opportunamente eliminata l'ambigua espressione "*per far fronte al riavvio delle attività*" che, ad avviso di Confindustria, aveva un valore meramente descrittivo ma che aveva ingenerato una serie di dubbi interpretativi.

Il rinnovo o la proroga "acausale" è possibile **fino al 31 dicembre 2020**, il che dovrebbe significare (a mente del "chiarimento" intervenuto con una FAQ ministeriale avente ad oggetto l'analoga espressione utilizzata nella precedente formulazione dell'art. 93), che il contratto a termine, rinnovato o prorogato, dovrebbe "spirare" entro il 31 dicembre.

Confindustria ha predisposto un emendamento mirato a far sì che la sottoscrizione della proroga o del rinnovo possa avvenire entro il 31 dicembre 2020, anche perché, altrimenti, non si comprende che senso pratico avrebbe la previsione di una durata massima di 12 mesi, che sarebbe sostanzialmente irrealizzabile, dato che la norma è entrata in vigore il 15 agosto del 2020.

Il rinnovo o la proroga, come si diceva, si può effettuare "**per una sola volta**".
Dunque in base ai principi generali la nuova norma dovrebbe applicarsi solo per il futuro e, pertanto, si dovrebbe ritenere che, dall'entrata in vigore del D.L. n.104/2020, sia possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine senza l'apposizione di causali, ma per una sola volta, con sottoscrizione del relativo patto *entro* il 31 dicembre (ma su quest'ultimo punto occorrerà necessariamente attendere indicazioni ministeriali, ovvero l'eventuale accoglimento di un emendamento come quello proposto da Confindustria).

Dato che la legge dispone che proroga e rinnovo possano essere effettuati una sola volta, se ne deduce che questo regime "acausale" non dovrebbe tener conto dei rapporti pregressi.
Ragionando altrimenti, in tema di rinnovi, la causale andrebbe applicata al primo rinnovo (e, dunque, se si tenesse conto dei rapporti pregressi la nuova norma sarebbe inattuabile).
In tema di proroghe poi, è noto che nei primi 12 mesi "acausali" si possono effettuare fino a quattro proroghe.
Pertanto l'espressione "*per una sola volta*", riferito alle proroghe, lascia intendere che il contenuto del nuovo art. 93 ha una sua valenza autonoma e peculiare, che prescinde, seppur in parte, dalla "disciplina generale" sui contratti a termine.
Inoltre, posto che nell'art. 93 "riformato" dal D.L. 104/2020, si parla espressamente di deroga all'art. 21, si dovrebbe concludere che questa proroga non si conteggia tra le quattro previste nel citato comma 1 dell'art. 21.
L'art. 8 del D.L. n. 104, inoltre, abroga il comma 1-bis dell'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (c.d. Decreto Rilancio) che imponeva ai datori di lavoro di prorogare il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
Sempre in tema di emendamenti, Confindustria ne ha predisposto uno che – preso atto dell'opportuna volontà del legislatore di abrogare espressamente il comma 1 bis dell'art. 93 (quello che prevede le proroghe "automatiche") – prevede anche la cessazione degli effetti già prodotti dall'entrata in vigore di tale norma, fissando un termine all'efficacia di tali effetti al momento della entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 104/2020.
La sola abrogazione del comma 1 bis, pur ampiamente condivisibile, opera per il futuro, e dunque lascerebbe inalterata l'attuazione delle proroghe "automatiche" dei contratti a termine che fossero stati oggetto di sospensione (nei termini previsti dal comma 1 bis) e che fossero in essere fino al giorno 14 agosto 2020, ossia il giorno precedente l'entrata in vigore della norma abrogatrice.

INDENNITÀ PER I LIBERI PROFESSIONISTI ISCRITTI AGLI ENTI DI PREVIDENZA OBBLIGATORIA DI DIRITTO PRIVATO *(art. 13)*

Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui al D.M. 29 maggio 2020 adottato ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.L. n. 18/2020, la medesima indennità è erogata in via automatica anche per il mese di maggio 2020 e, per tale mese, la stessa è elevata all'importo di 1.000 euro. Con riferimento ai liberi professionisti iscritti agli enti di previdenza obbligatoria di diritto privato, i quali non abbiano già beneficiato dell'indennità di cui al predetto decreto ministeriale, ai fini del riconoscimento agli stessi dell'indennità di 1000 euro, si applicano le disposizioni di cui al medesimo decreto del 29 maggio 2020, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di

attività che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020.
Le domande per l'accesso all'indennità da parte di chi non lo avesse fatto per i mesi di marzo e aprile devono essere presentate entro e non oltre il trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto in esame (15 agosto 2020).

PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO *(art. 14)*

La norma che disciplina il "blocco" dei licenziamenti è stata interamente riformulata pur mantenendo, in buona sostanza, molti dei contenuti precedenti ma la novità, oltre al differimento del termine ultimo del "blocco" al 31 dicembre 2020, consiste nella previsione di una serie di eccezioni al "blocco" stesso.

E così il principio generale è che **fino al 31 dicembre 2020** ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'art. 1 del D.L. 104/2020 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsti dall'art. 3 dello stesso decreto legge, **resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** e restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore. Alle stesse condizioni è preclusa per i datori, a prescindere dal numero dei dipendenti, la possibilità di effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, nonché la possibilità di avviare le procedure ex art. 7 della legge n. 604 del 1966. Ora, il primo problema interpretativo che si pone, molto delicato e complesso, è quello di capire se la cessazione del divieto di licenziare sia o meno legata, per tutte le imprese, alla data del 31 dicembre 2020. La tecnica legislativa utilizzata questa volta, che – a differenza delle precedenti norme in tema – non individua nel corpo della norma medesima una espressa data di scadenza del divieto, fa ritenere che, in questo caso, la cessazione del divieto diventi "mobile" ossia differente da impresa ad impresa, tenendo conto delle condizioni poste dagli artt. 1 e 3 del D.L. n. 104/2020. In altre parole, e a titolo d'esempio, se una impresa finisse di utilizzare tutto il periodo di cassa Covid ulteriormente concesso con l'art. 1 del D.L. n.104 a fine novembre, potrebbe successivamente effettuare dei licenziamenti. Ciò anche tenendo conto che l'art. 14 impone il divieto di licenziamento ai datori di lavoro che "*non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale*……"

Naturalmente, data la complessità delle norme che sul punto regolano la materia, è opportuno un approfondimento in proposito, anche se il tenore letterale delle disposizioni, non sembra lasciare margini a fondate interpretazioni di diverso contenuto. Veniamo ora alle eccezioni "espressamente previste dalla decreto legge al "blocco" dei licenziamenti. Oltre alla già ricordata ipotesi del "cambio appalto", nei termini già previsti dalla legge (ossia quando operano "clausole sociali" che assicurano la continuità "sostanziale" dl rapporto), le eccezioni previste sono:

- **nel caso di cessazione definitiva dell'attività di impresa, conseguente alla messa in liquidazione senza continuazione**, neppure parziale, dell'attività: l'eccezione viene meno se, nel corso della liquidazione, si possa configurare una cessione di un complesso di beni o di attività tale da concretare l'ipotesi di un trasferimento d'impresa o di ramo di essa, ai sensi dell'art. 2112 Cod. Civ.;
- **nel caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.** Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo d'impresa, è possibile procedere ai licenziamenti solo nei settori non interessati dall'esercizio provvisorio.

Una ipotesi di "eccezione" al blocco dei licenziamenti del tutto nuova e che, unitamente alle precedenti, va incontro alle pressanti richieste di Confindustria affinché il blocco venisse superato o, comunque, limitato, consiste nell'ipotesi della sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale che preveda incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscano al predetto accordo. Viene espressamente previsto che a questi lavoratori viene riconosciuta la prestazione della Naspi.

L’accordo aziendale va stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Confindustria ha già predisposto un emendamento che abiliti alla sottoscrizione di questi accordi anche le rsa e le rsu, seguendo una linea di politica sindacale, in ordine agli accordi di secondo livello, concordata con Cgil, Cisl, Uil da almeno un decennio e fatta propria anche dalla legislazione nazionale. Ad un primo esame della disposizione, la sottoscrizione di questo accordo non sembra debba avvenire a seguito dell’avvio di una procedura di licenziamento collettivo, peraltro ancora espressamente preclusa. Dunque si potrebbe concludere questo accordo aziendale in via del tutto autonoma e a prescindere dalla procedura della Legge 223/1991. In sostanza, i datori di lavoro potrebbero concordare accordi aziendali “quadro” che prevedano condizioni di favore per la risoluzione del rapporto cui seguirebbe la conciliazione individuale con il singolo lavoratore interessato, conciliazione nella quale verrebbe previsto specificamente il riconoscimento dell’incentivo all’esodo. Dovendo ricordare che, da un punto di vista teorico, un conto è concordare la risoluzione consensuale del rapporto incentivata e un conto è sottoscrivere una conciliazione che definisca tutte le eventuali “pendenze” derivanti dal rapporto, riteniamo particolarmente opportuno ricordare che la (eventuale) conciliazione che definisca anche la risoluzione del rapporto contenga una espressa rinuncia ad ogni diritto ed azione che riguardi il pregresso rapporto (naturalmente con una precisa individuazione dei diritti oggetto della conciliazione), nonché una rinuncia ad ogni diritto ed azione che riguardi la risoluzione del rapporto, compresa, per maggiore sicurezza, l’eventuale violazione della procedura dettata della legge 223 del 1991. L’art. 14 conclude prevedendo la possibilità per i datori di lavoro che, nell’anno 2020, abbiano proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, in deroga alle previsioni di cui all’art. 18, comma 10, L. n. 300/1970, di **revocare** in ogni tempo il **recesso** purché contestualmente facciano richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento.

In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

DECONTRIBUZIONE SUD *(art. 27)*

In favore dei 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 che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra l 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, **un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all’INAIL**. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L’agevolazione è concessa **dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020**, previa autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863.

VERSAMENTI TRIBUTARI E CONTRIBUTIVI *(art. 97)*

Vengono riprogrammate le scadenze relative ai versamenti tributari e contributivi sospesi nella fase di emergenza.

In particolare, sono rateizzati ulteriormente i versamenti sospesi nei mesi di marzo, aprile e maggio:

- il **50%** del totale potrà essere versato, senza applicazione di sanzioni o interessi, in **un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020** ovvero mediante rateizzazione (**fino a 4 rate mensili** di pari importo) con il pagamento della prima rata entro il 16 settembre;
- il **restante 50%** può essere corrisposto, senza sanzioni e interessi, con una **rateizzazione** per **un massimo di 24 rate** mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

RADDOPPIO LIMITE WELFARE AZIENDALE ANNO 2020 *(art. 112)*

Limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, è elevato ad **euro 516,46**.

41414-Circolare n 426_C_2020.pdfApri