

## DECRETO AGOSTO (DL 104 del 14/08/2020): NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Dopo i decreti "Cura Italia", "Liquidità" e "Rilancio", arriva un nuovo decreto-legge (D.L. 104 del 14/08/2020): con l'obiettivo di **allungare sia il periodo di ammortizzatori sociali, sia il periodo del divieto di licenziamenti economici.**

Gli interventi, più significativi riguardano:

- ✓ **la proroga del periodo d'integrazione salariale**
- ✓ **gli incentivi** in caso di nuove assunzioni
- ✓ **la riduzione dei contributi previdenziali** per chi non utilizza gli ammortizzatori sociali
- ✓ **la decontribuzione per il lavoro al Sud**, incentivi per il settore turistico, una deroga al Decreto Dignità per il rinnovo dei contratti tempo determinato
- ✓ **l'allungamento dei termini di pagamento delle imposte** e contributi sospesi durante il periodo di emergenza sanitaria per il Covid-19.

### ART. 1 - NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Vengono **concesse ulteriori settimane di cassa integrazione** fruibili nel periodo ricompreso **tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020** per una **durata massima di 18 settimane** per tutti i datori di lavoro di cui:

- **9 settimane, senza costi aggiuntivi** (ad esclusione del TFR, sempre a carico azienda);
- **ulteriori 9 settimane, col costo aggiuntivo di un contributo addizionale**, da calcolare sulla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 con quello del 2019, in misura pari:
  - a) **al 9%** della retribuzione non erogata durante la CIG, se la riduzione del fatturato è pari o inferiore al 20%;
  - b) **al 18%** della retribuzione non erogata durante la CIG, se non c'è stata alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo non è dovuto dai datori di lavoro che abbiano subito una riduzione del fatturato di oltre il 20% nel primo semestre 2020 rispetto al medesimo periodo del 2019, oppure che abbiano avviato l'attività con decorrenza dal 2 gennaio 2019.

Per le prime 9 settimane occorre tenere conto che si tratta di una durata teorica nel senso che il periodo massimo effettivo va calcolato tenendo conto delle eventuali settimane residue già autorizzate in precedenza, collocate dopo il 12 luglio 2020.

E' infatti previsto che i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi DL 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane previste dal Decreto Agosto.

**Le prime domande, in via transitoria, potranno comunque essere presentate entro fine settembre 2020**, oppure, ove posteriore, al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto (dal 15/08/2020).

Le procedure indicate si applicano anche ai fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 D.Lgs. 148/2015 (es. FSBA per gli artigiani). Sono compresi anche i trattamenti che "sospendono" gli interventi di cassa integrazione straordinaria e di solidarietà di cui al D.L. 18/2020 (cura Italia).

**Per il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)** di cui all'art. 19, c. 3 bis, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020, è prevista la concessione, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio al 31 dicembre 2020.

E' previsto che i periodi di integrazione autorizzati (precedenti e previsti dal DL 104/2020) concorrono al raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'art. 8 L. 457/72.

### **Art. 3 ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE**

Per i **datori di lavoro (ad esclusione delle aziende agricole) che rinunciano all'utilizzo delle ulteriori settimane di cassa integrazione** (quindi, in sostanza che non utilizzino le 9 + 9 settimane concesse dal nuovo decreto), è stata prevista la possibilità di fruire di un esonero contributivo, per un massimo di **4 mesi** e, comunque, entro il termine ultimo del **31/12/2020**, pari al doppio delle ore di trattamenti di integrazione salariale utilizzate nel mese di maggio e giugno.

**Il beneficio riguarda solo i contributi previdenziali a carico dell'azienda** e sarà fruibile, riparametrato su base mensile. Ad oggi non sono state chiarite le modalità di calcolo e di esonero del predetto beneficio

Durante il periodo di fruizione dell'esonero il datore dovrà attenersi al **divieto di licenziamento** previsto eccezionalmente dal decreto Agosto, pena revoca del beneficio e impossibilità di utilizzare la cassa covid.

L'esonero non è ancora operativo. L'efficacia è subordinata all'approvazione da parte della Commissione UE

### **Art. 5 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA DI NASPI E DIS-COLL**

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.

### **Art. 6 - ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Fino al 31 dicembre 2020, **ai datori di lavoro non agricoli che assumono a tempo indeterminato, o stabilizzano contratti a tempo determinato** (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, nel limite massimo di 4,030 euro, da riparametrare su base mensile (quindi 671 euro mensili di decontribuzione per ciascuno dei 6 mesi).

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

## Art. 7 - ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI

L'esonero del precedente art. 6 è riconosciuto, 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'esonero non è ancora operativo. L'efficacia è subordinata all'approvazione da parte della Commissione UE

## Art 8 - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE

E' prevista la possibilità di **proroga o rinnovo** dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in deroga all'art. 21 D.Lgs. 81/2015, fermo restando la durata massima di ventiquattro mesi.

La proroga o rinnovo è **consentita senza indicare la causale**, per **una sola volta** e per un **periodo massimo di dodici mesi**, entro il 31 dicembre 2020.

E' stata abrogata la disposizione contenuta all'art. 93, c. 1 bis, DL 34/2020 conv. in L. 77/2020 che prevedeva la proroga del termine dei contratti degli apprendisti di primo e terzo livello (artt. 43 e 45 D.Lgs. 81/2015) e dei contratti a tempo determinato anche in regime di somministrazione, di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

## Art. 14 PROROGA DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Viene confermato il divieto di licenziamenti economici sino al termine del 31 dicembre 2020.

### Il divieto si applica:

- all'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 L. 223/91;
- all'avvio delle procedure di licenziamento economico individuale previste dall'art. 7 L. 604/66 per i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 ai quali si rende applicabile la tutela reale (art. 18 L. 300/70);
- ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 L. 604/66.

Rimangono inoltre sospese:

- le procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 L. 223/91 pendenti alla data del 23 febbraio 2020;
- le procedure in corso di cui all'art. 7 L. 604/66.

Cambia invece la durata del divieto che è fissato in maniera differente a seconda della situazione in cui si trova il datore di lavoro.

Il decreto, infatti, introduce un **termine mobile** collegato all'utilizzo della nuova disponibilità di integrazione salariale o dell'esonero contributivo alternativo.

Tenuto conto del **termine del 31 dicembre 2020** di utilizzo della nuova dote di integrazioni salariali o dell'esonero contributivo alternativo, la possibilità per il datore di lavoro di attivare o riprendere prima di quella data le procedure di licenziamento, è subordinata all'adozione di una delle seguenti iniziative:

- a) **esaurire le 18 settimane** di cassa integrazione;
- b) **usufruire dell'intero esonero contributivo** maturato secondo quanto indicato precedentemente in commento all'art. 3 del decreto;
- c) **sottoscrivere** accordi collettivi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per regolamentare esodi incentivati, esclusivamente per quei lavoratori che siano disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro.



Il divieto di licenziamento per motivi economici **non trova applicazione:**

- nelle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, **già impiegato nell'appalto**, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di CCNL, o di clausola del contratto di appalto;
- per i licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguente messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa dell'art. 2112 c.c.;
- per i licenziamenti comminati **in caso di fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, o ne sia disposta la cessazione;
- in caso di **accordo collettivo aziendale** per la risoluzione consensuale (con diritto alla percezione della NASPI), a cui il lavoratore aderisce.

Inoltre, continuano a restare esclusi dal divieto:

- il licenziamento individuale del dirigente;
- il recesso in prova;
- il licenziamento per superamento del comporta.

#### **Art. 19 ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE PER I LAVORATORI DELLE EX-ZONE ROSSE**

I datori di lavoro possono presentare domanda di trattamento di integrazione salariale per i lavoratori che abbiano sospeso l'attività lavorativa a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro, domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

La domanda di cui agli artt. da 19 a 22 quinquies DL 18/2020 conv. in L. 27/2020 può essere presentata con **specifica causale «Covid-19 – Obbligo permanenza domiciliare»** anche limitatamente alla prestazione dei predetti lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza Covid-19.

Le domande potranno essere **presentate a pena di decadenza entro il 15 ottobre 2020**, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità, fino a un massimo complessivo di quattro settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione del Veneto e Lombardia.

#### **Art. 27 AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'OCCUPAZIONE IN AREE SVANTAGGIATE - DECONTRIBUZIONE SUD**

È prevista **un'agevolazione del 30% dei contributi previdenziali** per tutte le aziende che operino nel Mezzogiorno, che sarà **in vigore dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020**.

Negli anni successivi, previa autorizzazione della Commissione europea, la decontribuzione sarà pari al 30% fino al 2025, al 20% fino al 2027, al 10% fino al 2029.

La decontribuzione si applicherà a tutti i rapporti di lavoro preesistenti e di nuova costituzione, anche a termine.

Le regioni interessate sono **Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia** (regioni con PIL inferiore al 75% della media EU27) e **Abruzzo, Molise e Sardegna** (regioni con PIL tra il 75% e il 90% della media EU27). In tutte le predette regioni, il tasso di occupazione è inferiore alla media nazionale (nel 2018, era del 63%).

## Art. 97 ULTERIORE RATEIZZAZIONE DEI VERSAMENTI SOSPESI

È prevista una ulteriore **rateizzazione per i pagamenti dei versamenti fiscali, contributivi e previdenziali** sospesi durante il periodo di emergenza epidemiologica.

Gli artt. 126 e 127 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020 avevano disposto a tal fine che il pagamento avrebbe dovuto essere effettuato, senza sanzioni e interessi, entro il 16 settembre 2020 in unica soluzione o in quattro rate mensili di pari importo.

L'art. 97 DL 104/2020 ha previsto che:

- il 50% degli importi sospesi potranno essere effettuati entro il 16 settembre 2020 in unica soluzione o in quattro rate mensili di pari importo.
- l'altro 50% potrà invece essere pagato in 24 rate mensili di pari importo a partire dal 16 gennaio 2021, sempre senza sanzioni e interessi.

## Art. 112 RADDOPPIO LIMITE WELFARE AZIENDALE ANNO 2020

Limitatamente al periodo d'imposta 2020, il limite previsto dall'art. 51, c. 3, TUIR viene fissato in € 516,46 e riguarda il reddito di lavoro dipendente e di quello ad esso assimilato (art. 49 e 50 TUIR).

Si tratta di una modifica transitoria in quanto dal 2021 l'importo esente ritorna ad essere € 258,23.

Ricordiamo che i beni e servizi di cui al citato art. 51, c. 3 ultimo periodo, TUIR sono utilizzati anche ai fini del cd. welfare aziendale.

## Artt. 9 e 10 – ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE

Sono riconosciute le seguenti indennità:

➤ **1.1 Dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione del settore turismo e degli stabilimenti termali (comma 1)**

Indennità onnicomprensiva - di ammontare pari a 1.000 euro - a beneficio dei lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali nonché dei lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali. L'erogazione è subordinata alla cessazione involontaria del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2019 - 17 marzo 2020 e alla non titolarità di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore del presente Decreto.

➤ **1.2 Dipendenti a tempo determinato settore turismo e stabilimenti termali (comma 5)**

Indennità onnicomprensiva - pari a 1.000 euro - in favore dei lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali che risultino cumulativamente:

- titolari, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- titolari, nell'anno 2018, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- non titolari, all'entrata in vigore del Decreto in esame, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

➤ **1.3. Lavoratori che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro a causa del COVID-19 (comma 2)**

Indennità onnicomprensiva di 1.000 euro a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi di seguito specificati, che in conseguenza dell'emergenza:

- **lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 (in luogo del 31 gennaio 2020 fissato dal Decreto Rilancio) e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- **lavoratori intermittenti** che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 (in luogo del 31 gennaio 2020 stabilito nel Decreto Rilancio);
- **lavoratori autonomi, privi di partita IVA** e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 (invece del 23 febbraio 2020 previsto nel decreto legge n. 34/2020), siano stati titolari di contratti autonomi occasionali (art. 2222 del codice civile) e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del decreto in esame (in luogo del 23 febbraio stabilito nel Decreto Rilancio). I predetti lavoratori, in relazione a tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 17 marzo 2020 (invece del 23 febbraio 2020, come da Decreto Rilancio) alla Gestione Separata INPS, con accredito nello stesso periodo di almeno un contributo mensile;
- **incaricati alle vendite a domicilio**, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata INPS alla data del 17 marzo 2020 (in luogo del 23 febbraio 2020 previsto nel Decreto Rilancio) e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

➤ **1.4. Lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo (c. 4 – art. 9)**

Indennità onnicomprensiva di 1.000 euro ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo **con almeno 30 contributi giornalieri** versati nell'anno 2019 a tale Fondo, cui deriva **un reddito non superiore a 50.000 euro** e non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente alla data del 17 marzo 2020 -, nonché ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore a 35.000 euro.

➤ **1.5. Disposizioni in materia di lavoratori sportivi (art.12)**

Indennità di **600 euro per il mese di giugno 2020** in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, già attivi alla data del 23 febbraio 2020, che abbiano cessato, ridotto o sospeso la loro attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID - 19.

Tale emolumento è **incompatibile con la fruizione di altro reddito da lavoro**, del reddito di cittadinanza, del reddito di emergenza, del trattamento ordinario di integrazione salariale e dell'assegno ordinario (di cui agli artt. 19 e 20 del D.L. n. 18/2020), dell'assegno ordinario di solidarietà (di cui all'art. 21) e della cassa integrazione in deroga (di cui all'art. 22).

E' altresì **incompatibile col godimento delle indennità previste dal Decreto Cura Italia in favore dei liberi professionisti** e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (di cui all'art. 27), dei lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni Speciali dell'Ago (di cui all'art. 28), dei lavoratori del turismo e degli stabilimenti termali (di cui all'art. 29), dei lavoratori del settore agricolo (di cui all'art. 30), dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (di cui all'art. 38) e dei lavoratori autonomi o dipendenti che hanno cessato, ridotto o sospeso il rapporto di lavoro o l'attività lavorativa, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) (di cui all'art. 44).

**Le domande debbono essere presentate alla società Sport e Salute S.p.a.**, che provvede ad erogare l'indennità (automaticamente, per il mese di giugno 2020, ai soggetti già beneficiari per i mesi di marzo, aprile e maggio dell'indennità di cui all'art. 96 del D.L. n. 18/2020).