



Ai gentili clienti e Loro Sedi

DL n. 104/2020: Decreto Agosto, misure in materia di lavoro

1

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 agosto 2020 - Supplemento Ordinario n. 30, il [Decreto Legge n. 104](#) del 14 agosto 2020 (c.d. **Decreto Agosto**) "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia".

Segnaliamo, in particolare, le seguenti novità:

- 1) *Ammortizzatori sociali (art. 1)*
- 2) *Agevolazioni contributive a favore delle aziende in caso di mancato ricorso alla cig (art. 3)*
- 3) *Agevolazioni contributiva per nuove assunzioni (art. 6.)*
- 4) *Proroga del divieto di licenziamento collettivo e di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (art. 14)*
- 5) *Proroga e rinnovi dei contratti a termine – abrogazione della proroga automatica (art. 8)*
- 6) *Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020 (art. 112)*



1) AMMORTIZZATORI SOCIALI (ART. 1)

- **Durata**

Sono previste 9 settimane di Cassa integrazione per Covid, incrementate di ulteriori 9 settimane, queste ultime esclusivamente a favore dei datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane.

Le diciotto settimane complessivamente previste dal Decreto Agosto devono essere **collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**.

Eventuali periodi di Cig già richiesti e autorizzati in base alla precedente normativa sulla emergenza, riferiti anche parzialmente a periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane (previste dall'art. 1 comma 1 D.L. 104/.2020).

Le predette **diciotto settimane costituiscono la durata massima** che può essere richiesta con causale COVID-19 nel periodo 13 luglio – 31 dicembre 2020. Restano salvi i periodi usufruiti fino al 12 luglio in base ai decreti precedenti.

- **Contributo addizionale**

Il Decreto Agosto ha introdotto un contributo addizionale (con diverse aliquote) che non si applica alle prime 9 settimane, ma **solo alle ulteriori 9**, ed esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:

- a. se, dal raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, il datore di lavoro ha subito una riduzione di fatturato inferiore al 20%, il contributo è dovuto nella misura del **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- b. se dal raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, il datore di lavoro non ha subito alcuna riduzione di fatturato, il contributo è dovuto nella misura del **18%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Non è dovuto alcun contributo addizionale **se la riduzione di fatturato sia stata pari o superiore al 20%**.

- **Autocertificazione**

Ai fini dell'accesso alle seconde nove settimane, il datore di lavoro, all'atto della presentazione della domanda all'INPS, deve autocertificare, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al paragrafo precedente. L'Inps, sulla base dell'autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale, che



il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale.

In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%. Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati.

- **Modalità e termini di presentazione della domanda di autorizzazione**

Le domande di accesso ai trattamenti introdotti dal Decreto Agosto 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 di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Agosto, ossia entro il 30 settembre 2020.

- **Pagamento diretto 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. In sede di prima applicazione, i termini per l'invio di tali dati sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del Decreto Agosto, ossia entro il 30 settembre 2020 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.



2) AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE A FAVORE DELLE AZIENDE IN CASO DI MANCATO RICORSO ALLA CIG (ART. 3)

4

L'art. 3 del decreto-legge n. 104/2020 introduce, **sempre fino al 31.12.2020**, un'ulteriore agevolazione contributiva straordinaria a favore dei datori di lavoro privati (non agricoli) che:

- abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale per eventi Covid, richiamati dall'articolo 1 del Decreto stesso (cig ordinaria, assegno ordinario, cig in deroga e sospensione dei trattamenti di cigs)
- abbiano richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020;
- non richiedano trattamenti di integrazione salariale per eventi Covid, ai sensi del Decreto Agosto;

Le predette condizioni suddette non sono alternative, ma devono **ricorrere contemporaneamente**.

• **Misura dell'agevolazione**

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali è previsto:

- in misura pari ai contributi previdenziali dovuti, a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020;
- nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, applicato su base mensile.

Per la determinazione dell'effettiva misura dello sgravio e per la valorizzazione delle ore di integrazione prese a riferimento, si attendono le opportune indicazioni operative INPS.

Dall'agevolazione restano esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL.

• **Condizioni**

Il datore di lavoro che usufruisce dell'esonero in parola, è tenuto al rispetto del divieto di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art 14 del Decreto stesso. La violazione di tale divieto comporta:

- la revoca dall'esonero contributivo concesso, con efficacia retroattiva;
- l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale per evento Covid

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

L'applicazione pratica dell'agevolazioni resta subordinata alle istruzioni operative dell'Inps



3) AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVA PER NUOVE ASSUNZIONI (ART. 6.)

L'art. 6 del decreto- legge n. 104/2020 introduce, **fino al 31.12.2020**, un'agevolazione contributiva straordinaria a favore dei datori di lavoro privati (non agricoli) che successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo Decreto:

- assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- trasformano il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono escluse dal beneficio le assunzioni di apprendisti e di lavoratori domestici.

- **Misura dell'agevolazione**

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali è previsto:

- in misura pari ai contributi previdenziali dovuti a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche: sul punto si attendono le opportune indicazioni operative INPS;
- per un periodo massimo di sei mesi, decorrenti dalla nuova assunzione o dalla trasformazione;
- nel limite di 8.060,00 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

Dall'agevolazione restano esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL.

- **Condizioni**

Non possono essere oggetto di agevolazioni le assunzioni di lavoratori già assunti, nei sei mesi precedenti, con un precedente contratto a tempo indeterminato presso la medesima impresa.

L'agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Non è richiesto che le nuove assunzioni determinino un incremento occupazionale.

L'applicazione pratica dell'agevolazioni resta subordinata alle istruzioni operative dell'Inps.



4) PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 14)

Sono stati **prorogati** il divieto di attivare procedure di licenziamento collettivo (di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223) nonché la sospensione delle procedure di cui sopra, pendenti che siano state 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 in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

E' stato anche prorogato il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1996 n. 604). Si ricorda che, come precisato nella nota n.298 del 24/6/2020 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro è ricompresa in detti licenziamenti anche l'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

Restano altresì sospese le procedure di conciliazione preventiva obbligatoria di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996 n. 604. in corso avanti le Commissioni di Conciliazione degli Ispettorati territoriali del Lavoro, previste dalla l.92/2012 "Legge Fornero" laddove si intenda effettuare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. di dipendente assunto ante il 7 marzo 2015.

I divieti e le sospensioni di cui sopra **decadono** in uno dei seguenti casi:

- dopo aver integralmente usufruito degli ammortizzatori sociali per far fronte all'emergenza da Covid 19 di cui all'art.1 del decreto legge n. 104/2020;
- dopo aver integralmente usufruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del decreto legge n.104/2020.

I divieti e le sospensioni di cui sopra **non si applicano** nei seguenti casi:

- a) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- b) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di Naspi (articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22).
- c) con riferimento ai licenziamenti intimati in 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 dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-*quinqüies* del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modifiche, 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.



5) PROROGA E RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE – ABROGAZIONE DELLA PROROGA AUTOMATICA (ART. 8)

L'art.8 del decreto- legge n. 104/2020 – modificando l'art. 93 del Decreto Legge n. 34/2020 – prevede la possibilità per le aziende di prorogare o rinnovare i contratti di lavoro a tempo determinato, **per una sola volta e per un massimo di 12 mesi**, anche in assenza delle causali di cui all'art 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il decreto – legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, con la legge del 17 luglio 2020 n. 77, prevedeva come data finale del rapporto il 30 agosto 2020 (ns. notizia VI31088 del 21 maggio 2020) e che il contratto a tempo determinato fosse in essere alla data del 23 febbraio, requisito non più richiesto.

Permane, pertanto, anche oltre il 30 agosto 2020, la possibilità per i datori di lavoro di rinnovare il contratto a termine o prorogarlo anche oltre i 12 mesi, senza dover apporre alcuna motivazione.

Rimane, invece, invariato, il limite massimo di durata del contratto a termine, ossia 24 mesi anche non continuativi, nonché il numero massimo di proroghe, pari a quattro, previsto dal decreto Dignità.

Tale deroga vale anche per i contratti di somministrazione a termine.

È stata abrogata la disposizione (art. 93, comma 1 bis) che prevedeva la proroga automatica dei contratti a termine, anche in regime di somministrazione, e dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del Decreto legislativo n. 81/2015 per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.



6) RADDOPPIO LIMITE WELFARE AZIENDALE ANNO 2020 (ART. 112)

Con l'art. 112 del decreto- legge n. 104/2020, **solo per il** corrente anno d'imposta **2020**, l'importo del **valore dei beni ceduti e dei servizi** prestati gratuitamente dall'azienda **ai lavoratori, che non concorre al reddito di lavoro dipendente**, sia ai fini fiscali che contributivi, (ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del DPR n. 917/1986, TUIR), è stato **elevato ad euro 516,46**.

Come si ricorderà, **il limite di importo**, previsto dal comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, **di 258,23 euro, ora raddoppiato** per il solo periodo di imposta 2020 ad euro 516,46, **si applica per i fringe benefit per i quali non sia previsto uno specifico limite di non-concorrenza** al reddito personale: sia a quelli il cui valore annuale è forfettizzato dalle disposizioni tributarie (ad esempio, all'alloggio concesso al lavoratore dall'azienda, all'auto aziendale assegnata in uso promiscuo al dipendente, ai prestiti a tasso agevolato concessi al medesimo), sia **ai fringe benefit cosiddetti "generici", determinati in base al valore di mercato ("valore normale")** del bene o del servizio gratuiti. In questa seconda fattispecie, ricadono i **buoni-acquisto** come i buoni-spesa ed i buoni-carburante, ma non i tickets-restaurant che seguono la relativa disciplina specifica.

Il superamento della soglia nell'anno d'imposta determina la concorrenza al reddito di lavoro dipendente dell'**intero valore** dei suddetti benefit goduti dal lavoratore.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

Thiene (VI), -1 settembre 2020.

StudiPaghe Srl