

DECRETO AGOSTO - LE NOVITA' IN TEMA DI LAVORO

In vigore dal **15 agosto** 2020.

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID 19

La cassa integrazione ordinaria, l'assegno ordinario e la cassa integrazione in deroga Covid 19 sono stati prorogati per ulteriori **18 settimane complessive**, per il periodo **dal 13 luglio al 31 dicembre** 2020.

Le 18 settimane sono suddivise in **2 blocchi di 9 settimane ciascuna**.

LE PRIME NOVE SETTIMANE (GRATUITE) - i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati **che sono stati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 devono essere imputati alle prime 9 settimane suddette**.

Pertanto le prime 9 settimane previste dal decreto agosto **assorbono** i periodi di integrazione salariale con causale Covid 19 già autorizzati (ai sensi della previgente disciplina) collocati dal 13 luglio in avanti.

Questo periodo viene concesso a tutte le aziende a titolo **non oneroso**.

LE SECONDE 9 SETTIMANE (CONTRIBUTO ADDIZIONALE) - Le ulteriori 9 settimane di trattamento possono essere richieste unicamente dai datori di lavoro ai quali sia già stato interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane, una volta decorso il periodo autorizzato, e sono soggette al pagamento di **un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello corrispondente al primo semestre 2019** (da autocertificare in sede di domanda), pari a:

- **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 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 d'impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

La procedura sindacale di accesso (informativa e consultazione) è quella de-procedimentalizzata e "veloce" disposta per gli ammortizzatori sociali Covid - 19. Tutto ciò premesso, si ricorda sin d'ora alle aziende clienti di verificare e autocertificare (ai sensi dell'art. 47 DPR 28 dicembre 2000, n. 445) la sussistenza dell'eventuale riduzione di fatturato in riferimento al raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello corrispondente al primo semestre 2019.

I requisiti saranno poi verificati con uno scambio di dati tra Inps e Agenzia delle Entrate.

L'autocertificazione, sottoscritta, dovrà essere allegata alla domanda per la fruizione delle ulteriori 9 settimane. In mancanza di autocertificazione verrà applicato dall'Inps il contributo addizionale del 18%.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO IN ALTERNATIVA AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

I datori di lavoro che **NON** richiedono gli ammortizzatori sociali previsti dal Decreto "Agosto" e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale possono richiedere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico

- per un periodo di **4 mesi**, fruibili **entro il 31 dicembre 2020**

- nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi Inail.

Possono beneficiare anche i datori autorizzati ai trattamenti, per i periodi che si

collocano - anche parzialmente - dopo il 12 luglio 2020, ma in base alle precedenti disposizioni.

Tale esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Per tutta la durata della fruizione della decontribuzione le aziende non potranno licenziare per giustificato motivo oggettivo. In caso di violazione del divieto di licenziamento, l'esonero sarà revocato con efficacia retroattiva e al datore di lavoro è preclusa la possibilità di richiedere le ulteriori settimane di integrazione salariale introdotte dal Decreto in esame.

3. SGRAVIO CONTRIBUTIVO DI 6 MESI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ENTRO IL 31/12/2020

Per tutti i datori di lavori (ad esclusione del settore agricolo) che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2020 è previsto - esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL

- per un **periodo massimo di 6 mesi** decorrenti dall'assunzione
- nel limite massimo di **8.060 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

Sono **esclusi**

- i lavoratori assunti con contratti di apprendistato e con contratti di lavoro domestico;
- i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali è riconosciuto anche nei casi di **trasformazione** del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva al 15 agosto.

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

4. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO

È previsto l'esonero contributivo - con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale di dell'esonero di cui al punto precedente - limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi.

Nel caso di conversione si potrà beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui al punto precedente.

5. DECONTRIBUZIONE SUD

I datori di lavoro privati con sedi in Umbria, Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia hanno una specifica agevolazione contributiva del 30% da fruire per un periodo massimo di tre mesi, da ottobre a dicembre 2020.

L'agevolazione riguarda i lavoratori dipendenti (esclusi quelli agricoli e domestici), sia quelli neo assunti che quelli già in forza, occupati in una delle suddette regioni.

La misura è pari al 30% della contribuzione complessiva dovuta dal datore di lavoro, con la sola esclusione del premio Inail, ed è concessa per il periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, includendo il rateo di tredicesima mensilità relativa al trimestre considerato.

Ai fini dell'effettiva applicazione, sarà necessario attendere le relative istruzioni operative da parte dell'Inps nonché decreto interministeriale che determini gli indicatori oggettivi di queste situazioni di svantaggio.

6. PROROGHE E RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Agosto dispone la possibilità di rinnovare o prorogare senza causale tutti i contratti a termine, anche in somministrazione

- fino al 31 dicembre 2020 (data ultima entro cui si può sottoscrivere l'accordo di proroga e rinnovo. Il contratto prorogato o rinnovato può proseguire anche oltre tale scadenza).

- per un periodo massimo di 12 mesi
- per una volta sola
- ferma la durata massima complessiva di 24 mesi.

Tale deroga potrà essere applicata a tutti i contratti a tempo determinato, indipendentemente dal fatto che il rapporto prorogato sia stato in vita al 23 febbraio 2020, ovvero che il precedente rapporto, rinnovato, sia stato attivo alla data del 23 febbraio 2020.

7. ABROGATA LA PROROGA AUTOMATICA DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Agosto ha abrogato la proroga automatica dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione) pari alla durata della sospensione dell'attività lavorativa per il Covid-19.

La misura è rimasta operativa dal 18 luglio al 14 agosto. I contratti a termine scaduti e prorogati durante questi 28 giorni conservano la loro efficacia fino alla nuova scadenza.

8. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo - in vigore dal 17 marzo al 17 agosto - è ulteriormente prorogato.

Tuttavia non è prevista una precisa data di scadenza del divieto bensì una scadenza "**mobile**".

Il divieto opera per tutto il periodo in cui il datore di lavoro beneficia delle ulteriori settimane di ammortizzatori sociali (18 settimane) o per tutto il periodo di fruizione dell'esonero contributivo previsto in alternativa agli ammortizzatori sociali.

Sembrerebbero essere escluse dal divieto le aziende che non abbiano intenzione di richiedere le ulteriori settimane di ammortizzatore sociale e che non ne siano

state beneficiarie dei mesi di maggio e giugno.

Il divieto non trova applicazione, altresì, nei seguenti casi:

- a) il personale interessato dal recesso è impiegato in un appalto ed è stato riassunto dall'appaltatore subentrante in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola contenuta nel contratto di appalto;
- b) il licenziamento è motivato dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società con cessazione, anche parziale, dell'attività, in assenza di cessione di un complesso di beni o di attività tali da configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa;
- c) il licenziamento è intimato nei confronti di lavoratori che abbiano aderito ad un accordo collettivo aziendale, stipulato con i sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, di incentivazione alla risoluzione del rapporto di lavoro (i lavoratori aderenti possono accedere al trattamento di Naspi);
- d) il licenziamento è intimato in caso di fallimento, qualora non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

Si ricorda che è sempre possibile licenziare per giusta causa.

9. POTENZIAMENTO DEL FONDO NUOVE COMPETENZE

È stato ulteriormente potenziato il Fondo Nuove competenze di cui alla circolare di studio del 9 luglio, prevedendo:

- a) l'estensione della durata del fondo per gli anni 2020 e 2021;
- b) l'ulteriore previsione di carattere funzionale tesa a favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori;
- c) l'incremento delle disponibilità economiche di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021.

Si ricorda che il fondo in parola è stato istituito presso l'Anpal con il fine di finanziare percorsi formativi volti a riqualificare i lavoratori durante i nuovi processi organizzativi e, ora, per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. Sono necessari **accordi collettivi aziendali o territoriali con i sindacati** con cui rimodulare l'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive.

Gli oneri relativi alle ore di formazione, compresi dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali, sono a carico del fondo.

Articolo scaricato da:
https://www.nucciconsulenza.it/2020/08/decreto-agosto-le-novita-in-tema-di-lavoro
/

© Copyright Studio Nucci - Consulenza del lavoro www.nucciconsulenza.it