



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

**Ai Clienti in indirizzo**  
**Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 21 agosto 2020.

**Oggetto: DECRETO LEGGE 14 agosto 2020, n. 104 – sintesi dei principali aspetti di gestione del rapporto di lavoro.**

Il Consiglio dei Ministri ha varato l'atteso decreto agosto che è stato pubblicato in GU del 14 agosto 2020 con vigenza dal giorno successivo – decreto legge n. 104 del 14.8.2020. Il DL 104 interviene su vari aspetti legati alla gestione dei rapporti di lavoro. In questa NL se ne offre una prima sintesi, evidenziando sin da subito che saranno necessari, come spesso è accaduto nel periodo emergenziale, diversi chiarimenti relativi all'operatività delle diverse disposizioni emanate.

### **Art. 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.**

In materia di ammortizzatori sociali sono state approvate ulteriori 9 + 9 settimane di intervento dei vari ammortizzatori (per quelli gestiti dagli Enti Bilaterali per il settore artigiano – EBER / FSBA saranno previsti specifici decreti di finanziamento). Le 9 + 9 settimane sono richiedibili tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020 con le procedure sindacali – ove previste – ormai note per gli ammortizzatori COVID. Attenzione al fatto che l'art. 1 del DL 104 stabilisce che i periodi di integrazione salariale COVID richiesti e autorizzati in base al decreto Cura Italia, se ricadenti anche parzialmente nel periodo successivo al 12 luglio, andranno detratti (anche se autorizzati ma non usufruiti effettivamente) dalle prime nove settimane introdotte dal decreto agosto.

Contributo datoriale. Le prime 9 settimane sono concesse a tutti senza alcun contributo datoriale, mentre le seconde 9 sono concesse, previa autorizzazione e fruizione delle prime 9, a fronte di un meccanismo di contribuzione addizionale da parte dei datori di lavoro. Infatti, le ulteriori nove settimane di trattamento:

- ✓ sono riconosciute senza contribuzione addizionale a carico delle aziende se queste hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% nel primo semestre 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019 o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.
- ✓ E' invece dovuto un contributo addizionale 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, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%.
- ✓ Il suddetto contributo addizionale diventa del 18% per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato nel periodo sopra indicato.

Termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti. 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 (per luglio e agosto tuttavia il termine scade al 30.09.2020).

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 trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

E' stato previsto che i termini decadenziali per la presentazione delle istanze per l'accesso ai trattamenti collegati all'emergenza Covid19, nonché per l'invio all'Inps dei modelli Sr41, siano differiti:

- ✓ al 31 agosto 2020 qualora la scadenza fosse prevista entro il 31 luglio;
- ✓ al 30 settembre 2020 qualora la scadenza sia prevista dal 1 al 31 agosto.

### **Art. 3 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.**

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedano i trattamenti di cui all'articolo 1 del DL 104 (9 + 9 settimane ammortizzatori sociali) e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020 (ma anche successivamente al 12.7.2020), dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (Inail escluso), 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. Su questo meccanismo sarà necessario chiarirne attendere i chiarimenti operativi da parte dell'Inps, in particolare per le aziende che abbiano fatto rotazione degli ammortizzatori solo su parte del personale occupato.

Connesso a questo esonero è collegato il divieto di licenziamento che non potrà avvenire se si è richiesto e ottenuto lo sgravio contributivo di massimo 4 mesi.

### **Art. 6 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato.**

Ai datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato o trasformino a tempo indeterminato contratti a termine entro il 31.12.2020, è concesso l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (Inail escluso), per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione- Ci sono però alcune limitazioni. E' escluso il settore agricolo, l'assunzione deve essere successiva all'entrata in vigore del decreto cioè dal 15.8, sono esclusi i contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, l'esonero è previsto nel limite di € 8.060 euro su base annua ed è riparametrato e applicato su base mensile. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei 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 contributivo di cui all'articolo 6 (si veda sopra) è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo di vigenza dei contratti stipulati a termine 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 e degli stabilimenti termali.

### **Art. 8 Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.**

In materia di contratti a tempo determinato sono state introdotte importanti novità rispetto al decreto rilancio. In particolare:

- è stato abrogato l'obbligo di proroga automatica del contratto per i periodi di utilizzo dei vari ammortizzatori (si veda ns. NL 45 del 28.7.2020);
- è stata prevista la possibilità sia di prorogare che rinnovare (quindi contratti già scaduti) i contratti a termine senza causale, purché nel limite massimo di 24 mesi complessivi;
- la proroga o il rinnovo sono ammessi "una sola volta", per una durata massima di 12 mesi, e devono essere sottoscritti entro il 31.12.2020 (sembra quindi sia ammessa la deroga alle causali solo per un atto di proroga o rinnovo che comporti una scadenza anche successiva al 31.12.2020, per un massimo di 12 mesi e sempre nei limiti complessivi di 24 mesi). Ulteriori proroghe o rinnovi dovranno rispettare i vincoli del c.d. decreto dignità;
- l'esenzione non è più legata al riavvio dell'attività;
- la norma si riferisce espressamente ai rapporti di lavoro a termine anche se si ritiene, pur auspicando una conferma ministeriale, si possa applicare ai contratti di somministrazione.

**Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.**

Viene introdotta la proroga del blocco dei licenziamenti, con un articolato complesso e poco “immediato” che prevede, in sostanza, un divieto di licenziamento per i datori di lavoro che utilizzino le nuove 18 settimane di ammortizzatore sociale d'emergenza o che scelgano, in alternativa, l'esonero contributivo fino a 4 mesi. Ciò comporta che il divieto operi in questi casi, sino ad un periodo compreso tra metà novembre e fine anno. Entrano però in vigore anche alcune eccezioni al divieto di licenziamento. Sono infatti escluse dal divieto i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. Sono altresì possibili i licenziamenti che siano frutto di un accordo collettivo aziendale (anche con incentivi all'esodo) nella classica forma della c.d. “non opposizione al licenziamento” del lavoratore cui segue nella generalità dei casi, una transazione. I lavoratori in questo caso beneficiano della Naspi. Sono infine possibili i 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. Si leggono inoltre, seppur in via interpretativa, altre possibilità di effettuare licenziamenti in questo periodo. Sembrerebbe infatti possibile licenziare al termine della fruizione della cassa integrazione, vale a dire quando l'impresa ha esaurito tutte le 18 settimane oppure al termine della fruizione dell'esonero contributivo di 4 mesi.

In fine si ricorda che gli esoneri contributivi sono soggetti ai fondi di spesa stanziati ed al parere positivo della Commissione Europea. Nel DL 104 sono infine disciplinati l'accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti, la proroga di NASPI e DIS-COLL, indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo, l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza, l'aumento dei limiti di spesa per il bonus baby sitter e per i lavoratori domestici ed altre disposizioni di minore rilievo per quanto qui di interesse.

**Art. 97 Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi**

I versamenti degli F24 sospesi ai sensi delle disposizioni emanate nel periodo emergenziale, in base alle previsioni di cui al dl 34/2020 convertito in legge dovevano essere effettuati in unica soluzione entro il 16 settembre o in quattro rate; il pagamento delle sospensioni è ora così ulteriormente modificato:

- Il 50% delle somme sospese in unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o in quattro rate;
- Il restante 50%, senza applicazione di sanzioni e/o interessi, può essere versato mediante rateazione fino a 24 rate mensili e con prima rata entro il 16 gennaio 2021.

Si resta in attesa delle indicazioni operative da parte degli Enti destinatari delle riscossioni delle somme sospese.

**Art. 112 Anno 2020 – raddoppio del valore di esenzione da imponibilità dei “piccoli benefit”.**

Esclusivamente per l'anno 2020 il valore di esenzione da contribuzione e imposte dei beni in natura concessi ai dipendenti, passa da euro 258,23 a euro 516,46.

In sostanza viene ampliata per l'anno 2020 la soglia di esenzione dei c.d. “piccoli benefit”.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp