

Gentili Clienti,

il decreto legge n. 104/2020 ha introdotto nuove misure per affrontare la crisi prodotta dall'emergenza sanitaria. Con la presente circolare Vi illustriamo le principali misure nell'ambito del rapporto di lavoro, facendo presente che ancora mancano la conversione in legge e i provvedimenti attuativi.

Proroga degli ammortizzatori sociali (CIGO – FIS – CIG IN DEROGA – FSBA).

Periodo: tra il 13.07.2020 fino al 31.12.2020.

Durata: totali 18 settimane (9 + 9), indipendentemente dal precedente utilizzo effettivo degli ammortizzatori sociali previsti dai precedenti decreti. **Si precisa che le settimane previste con il precedente DL 18/2020, anche se non utilizzate, sono state azzerate con il nuovo decreto di agosto.** Considerando che dal 13.07.2020 le aziende avranno a disposizione solo le nuove 18 settimane, come di seguito riportate, esse dovranno fare molta attenzione nel programmare l'effettivo utilizzo degli ammortizzatori:

Prime 9 settimane	Senza condizioni. Decorrono dal 13 luglio 2020, si contano anche quelle settimane già eventualmente autorizzate con la normativa precedente.
Seconde 9 settimane	<p>Con condizioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - che siano già state interamente autorizzate le prime 9 settimane e sia integralmente decorso detto periodo; - il datore di lavoro dovrà sottoscrivere una dichiarazione di responsabilità in cui si autocertifichi il calo del fatturato (raffrontando il primo semestre del 2020 con quello del 2019); - tenendo presente la percentuale del calo del fatturato, l'Inps calcolerà un'aliquota che il datore di lavoro dovrà pagare per usufruire degli ammortizzatori. Le diverse aliquote da applicare sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore, per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ calo uguale o superiore al 20 % non si applica nessuna addizionale contributiva ▪ calo inferiore al 20% si applica un contributo addizionale del 9% ▪ senza riduzione del fatturato o in mancanza di autocertificazione si applica un contributo addizionale del 18% - L'INPS o l'Agenzia delle Entrate provvederanno alla verifica della dichiarazione inoltrata dal datore di lavoro.

Saranno necessarie ulteriori indicazioni da parte dell'Inps, per poter gestire tali nuove procedure. Alla data odierna è stato pubblicato il messaggio 3131 dell'Inps, che fornisce le prime indicazioni in merito: **i periodi di integrazione, già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono automaticamente imputabili alle prime 9 settimane del nuovo periodo di ammortizzatori.**

Attualmente stiamo analizzando la vostra singola posizione e Vi contatteremo per poter definire il prima possibile le misure da intraprendere ed eventualmente procedere **ad una nuova domanda, per l'utilizzo delle prime nuove 9 settimane degli ammortizzatori sociali (CIGO – FIS – CIG IN DEROGA – FSBA).**

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Ai datori di lavoro che non richiedano gli ammortizzatori sociali e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibile entro il 31.12.2020, **nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020.** L'esonero in esame può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 previsti dal precedente DL 18/2020.

Ai datori di lavoro che usufruiscono del presente esonero contributivo, si applica il divieto di licenziamento per il periodo di fruizione di tale beneficio. La violazione comporta:

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

Per la determinazione dell'effettiva misura dello sgravio contributivo e la valorizzazione del calcolo delle ore da prendere in esame, si deve attendere la circolare Inps esplicativa. **Questo esonero inoltre, è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.**

Sgravi fiscali per nuove assunzioni a tempo indeterminato

Dopo il 15 agosto 2020 e fino al 31.12.2020 i datori di lavoro (non agricoli) che assumono a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti e i domestici), per 6 mesi non dovranno versare i contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi Inail. 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 è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del decreto (dopo il 15 agosto).

Tale esonero è riconosciuto, con le medesime modalità e nello stesso arco temporale, sino a 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.

Per poter usufruire di tale esonero si dovranno aspettare maggiori indicazioni da parte dell'Inps in ogni caso gli sgravi verranno concessi fino ad esaurimento dei fondi disponibili.

Proroga dello stop ai licenziamenti

Fino al 31 dicembre 2020 viene confermato il blocco dei licenziamenti per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza Covid-19, ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

Tale blocco non si applica ai:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (sempre che non si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda);
- 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 all'accordo medesimo;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa.

Contratti a termine

Fino al 31 dicembre 2020, fermo restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per **UNA SOLA VOLTA** i contratti a termine, anche in assenza delle causali.

È stata inoltre abrogata la disposizione del DL Rilancio, secondo cui il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti e dei contratti a tempo determinato, doveva essere prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

Raddoppio limite welfare aziendale (fringe benefit)

Solo per l'anno 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati gratuitamente dall'azienda ai lavoratori (fringe benefit: es. buoni spesa, buoni carburanti), che non concorre al reddito di lavoro dipendente, sia ai fini fiscali che contributivi (art. 51 c. 3 DPR 917/1986) **è stato elevato da 258,23 euro a 516,46 euro.**

Nuova indennità per i lavoratori stagionali nel settore del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di Naspi, alla data del 15 agosto, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro da richiedere direttamente all'Inps dal soggetto interessato. Si attendono maggiori chiarimenti da parte dell'Inps.

Proroga dell'assegno di disoccupazione

I percettori di Naspi e Dis-Coll il cui periodo di fruizione sia concluso tra il 1° maggio e il 30 giugno 2020 godranno di una proroga delle proprie indennità per ulteriori 2 mesi.

Augurandoci che quanto indicato possa esservi utile, ringraziamo della collaborazione e rimaniamo a disposizione per eventuali approfondimenti.

Mario Di Nuovo – Mirella Saavedra

CONSULENZA
AMM.PERSONALE

HR-SELEZIONE
POLITICHE ATTIVE

TIROCINIO
BADANTI-COLF

PREVIDENZA
WELFARE

FORMAZIONE
FINANZIATA

PRIVACY
VIDEOSORVEGLIANZA