

STUDIO
Monosi dott. Raffaele
Dottore Commercialista - Revisore Contabile

Circolare di Settembre 2020

Santa Lucia di Piave, lì 17 settembre 2020

DECRETO AGOSTO 2020 N° 104 DEL 14/08/2020:

In considerazione delle importanti misure contenute nel decreto in oggetto riteniamo utile proporre di seguito una piccola sintesi riassuntiva dei suoi contenuti.

1. Nuovi Trattamenti di Cassa Integrazione

Il DL 104/2020 allunga il periodo di trattamento d'integrazione salariale con causale Covid-19 fino ad un massimo di 18 settimane a partire dal 13 luglio 2020 – 31 dicembre 2020.

È previsto che i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane previste dal Decreto Agosto.

Per le ulteriori 9 settimane occorre invece tenere conto delle seguenti condizioni e dei possibili oneri economici a carico del datore di lavoro del 9% (con fatturato 1° semestre 2020 non inferiore al 20% rispetto al 1° semestre 2019) o del 18% per chi non ha avuto diminuzione del fatturato.

Il contributo non è dovuto dai datori di lavoro:

- che abbiano subito una riduzione del fatturato di almeno il 20% nel primo semestre 2020 rispetto al medesimo periodo del 2019, oppure
- che abbiano avviato l'attività dal 2 gennaio 2019.

Al fine di poter essere esonerati dal versamento del contributo addizionale, ovvero di fruire della misura ridotta, il datore di lavoro è tenuto ad accludere alla domanda apposita autocertificazione del fatturato.

2. Esonero Contributivo per chi non Richiede Cassa Integrazione

Per i datori di lavoro che non richiedono trattamenti di integrazione salariale e che ne abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, è previsto un incentivo contributivo per un periodo massimo di 4 mesi da fruire entro fine dicembre 2020.

Il beneficio consiste nell'esonero contributivo dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

Nel caso di fruizione dell'esonero, si applicano i divieti di licenziamento economici, pena la revoca dell'esonero ex tunc e l'impossibilità di accedere all'integrazione salariale.

3. Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato

È introdotto un nuovo incentivo a favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che procedono a nuove assunzioni a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2020.

L'agevolazione consiste nell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo **massimo di 6 mesi** decorrenti dall'assunzione, nel limite massimo di un importo di esonero pari a €

8.060 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Rientrano anche le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Sono esclusi dall'esonero i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato con la medesima impresa nei 6 mesi precedenti.

4. Proroga contratti a termine

È prevista la possibilità di proroga o rinnovo dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, fermo restando la durata massima di ventiquattro mesi. La proroga o rinnovo è consentita per una sola volta e per un periodo massimo di

STUDIO
Monosi dott. Raffaele
Dottore Commercialista - Revisore Contabile

dodici mesi, entro il 31 dicembre 2020.

È stata abrogata la disposizione che prevedeva la proroga del termine dei contratti degli apprendisti di primo e terzo livello 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.

5. Divieto di licenziamento

Con la nuova regolamentazione, l'arco temporale in cui opera il divieto (rectius: preclusione e sospensione delle procedure, limiti al recesso) diventa più articolato rispetto a quella precedente in cui il periodo di divieto era fissato per tutti ad una data precisa in quanto è legato alla situazione soggettiva in cui versa il datore di lavoro con termine ultimo 31.12.2020..

Come già previsto dal DL 18/2020 conv. in L. 27/2020 il divieto non si applica 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.

Le preclusioni e le sospensioni non si applicano inoltre nei seguenti casi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- licenziamenti conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione (a tali lavoratori è comunque riconosciuto espressamente il trattamento NASPI);
- licenziamenti intimati in caso di fallimento.

In deroga alla previsione di cui all'art. 18, c. 10, L. 300/70, che, come è noto, prevede che il datore di lavoro possa revocare il licenziamento entro 15 giorni dall'impugnativa del medesimo, il comma 5 dell'art. 14 introduce, limitatamente al 2020, la possibilità per il datore di lavoro di revocare in ogni tempo il licenziamento per motivi economici eventualmente effettuato.

In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Tale possibilità è sottoposta alla condizione che contestualmente il datore di lavoro faccia richiesta di trattamento di integrazione salariale a partire dalla data di efficacia del licenziamento.

Con l'occasione Vi ricordiamo che tutte le circolari dello Studio Monosi del 2020 si trovano su <https://studiomonosi-circolari.weebly.com/2020.html>

I migliori saluti