

INFORMAZIONI CIOFS E CNOS/SCUOLA

34/2020

A cura di d. Bruno Bordignon

649/20 SINTESI DECRETO LEGGE 104/2020: COSA CAMBIA PER I DATORI DI LAVORO?

settembre 1, 2020.

Il D.L. 104/2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 Agosto 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha introdotto importanti novità in materia di lavoro.

Si riportano le più importanti:

PROROGA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE COVID 19.

a) Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (Art. 1).

A chi sono rivolti?

L'art. 1, comma 1, Capo I, del D.l. 104/2020 prevede, per quei datori di lavoro che nell'anno 2020 abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga di cui agli artt. da 19 a 22-*quinquies* del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii..

b) Con quale causale?

Emergenza epidemiologica COVID- 19

c) Quale durata hanno?

- 9 settimane (1/a tranche);
- ulteriori nove settimane esclusivamente per i datori di lavoro ai quali sia già stato interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane, una volta decorso il periodo autorizzato (2/a tranche);

Le settimane complessive sono quindi diciotto e devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

d) Alle 18 settimane si possono aggiungere settimane già autorizzate?

No.

I periodi di integrazione salariale già richiesti e autorizzati ai sensi del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., che sono collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, devono essere imputati alle prime nove settimane e, quindi, non si sommano. **ESEMPIO:** Periodo di 4 settimane richieste ai sensi delle precedenti disposizioni dal 6 luglio al 1° Agosto 2020; sarà possibile richiedere solo 6 delle 9 settimane ai sensi del d.l. 104/2020 perché le 3 settimane dal 13 luglio sono assorbite dalla precedente richiesta.

e) nuovo conteggio della cassa integrazione dal 13 luglio 2020

La principale novità, come rilevato nel messaggio INPS 3131/2020, consiste nella possibilità per i datori di lavoro di accedere ai nuovi trattamenti indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo degli stessi nel primo semestre del corrente anno.

Il decreto-legge n. 104/2020, infatti, ridetermina il numero massimo di settimane richiedibili entro il 31 dicembre 2020 (fino a 18 settimane complessive), azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi della precedente disciplina.

Pertanto a decorrere dal 13 luglio valgono solo le nuove 18 settimane previste dal DL 104/2020, anche se i periodi già autorizzati in base alla precedente normativa, che si collocano, anche parzialmente, a partire dal 13 luglio, vanno a scalare automaticamente il primo blocco di 9 settimane.

È anche importante tenere presente che, con l'introduzione del DL 104/2020, cade l'unione e commistione tra il concetto di autorizzato e di fruito: da ora in poi si parlerà solo di autorizzato.

f) È dovuto un contributo addizionale?

Si. Mentre il primo periodo di nove settimane non prevede alcuna specifica condizione, il ricorso alle ulteriori nove settimane è, invece, collegato alla verifica del fatturato delle aziende richiedenti.

g) A quanto ammonta il contributo addizionale?

La norma prevede un raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, che può far sorgere in capo all'azienda l'obbligo del versamento di un contributo addizionale – da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa – determinato secondo le misure che seguono:

Riduzione del fatturato nel raffronto tra il primo semestre 2020 e il primo semestre 2019	CONTRIBUTO ADDIZIONALE
Nessuna	18%
Inferiore al 20%	9%
= o > 20% oppure l'attività è stata avviata dopo 1/1/2019	Nessun contributo addizionale

La verifica della veridicità delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro sarà effettuata dall'Inps e dall'Agenzia delle Entrate.

Per le prime 9 settimane dovrà essere utilizzata la causale "Covid- 19 nazionale" già usata.

Per le ulteriori 9 settimane si dovranno attendere le istruzioni dell'Inps.

h) Il contributo addizionale è sempre dovuto?

No, sono esentati dal pagamento:

i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% ;
coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

i) Come deve essere presentata la domanda?

Sono necessarie domande separate?

Sono richieste due distinte domande per richiedere i trattamenti di Cigo, Cigd e assegno ordinario previsti dal decreto agosto (DL 104/2020).

Il datore di lavoro deve inviare all'INPS prima la domanda di integrazione salariale relativa alle prime nove settimane mentre per le ulteriori nove settimane il riconoscimento avviene per i datori di lavoro ai quali sia stato già autorizzato il precedente periodo di nove settimane.

Contenuto della seconda domanda.

La domanda di ulteriori 9 settimane deve essere corredata dall'autocertificazione con cui si attesta la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato, sulla base della quale l'INPS individuerà

l'aliquota del contributo addizionale dovuta dal datore di lavoro a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale.

L'omessa allegazione della autocertificazione determina l'applicazione automatica del contributo addizionale nella misura del 18%.

Quando deve essere presentata la domanda?

Entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario. In sede di prima applicazione, il termine finale è il 30 settembre, atteso che la norma stabilisce che è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Legge (ossia, agosto).

n) invio sr41 e di tutti i dati necessari al pagamento in caso di pagamento diretto

Il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento ed il saldo (modello "sr41") entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo integrativo o, se posteriore, entro trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Anche qui, viene in aiuto una disposizione che vale, unicamente, per la prima volta: i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del Decreto Legge (13 Settembre) se tale data risulta essere posteriore rispetto a quella appena sopra riportata. Il mancato rispetto dei termini, comporta decadenza ed il pagamento e gli oneri conseguenti ricadono sul datore di lavoro inadempiente.

o) sanatoria domande decadute

I termini decadenziali di invio delle istanze di accesso ai trattamenti e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento ed il saldo, in scadenza entro il 31 Luglio 2020, sono differiti al 30 Agosto 2020. Pertanto gli eventuali termini in precedenza stabiliti, anche amministrativamente, devono considerarsi assorbiti da questa previsione.

p) differimento termini di Agosto al 30 Settembre

I termini di invio delle istanze di accesso ai trattamenti di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo che si collocano entro il 31 agosto, sono differiti al 30 settembre 2020.

In relazione a quanto precede, anche le domande di trattamenti con inizio della sospensione/riduzione dal 1° al 12 luglio 2020, ancorché non ricomprese nella nuova disciplina dettata dal decreto-legge n. 104/2020, possono essere utilmente trasmesse entro il 30 settembre 2020.

q) comunicazioni e consultazioni sindacali.

Sul piano sindacale, la norma rimanda integralmente alle disposizioni di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, e successive modificazioni: ciò significa che la fase di informativa e consultazione con il sindacato è quella de-procedimentalizzata a rapida prevista dalle norme in questione, senza ulteriori variazioni.

Si può tener presente anche il messaggio Inps 2981/2020 che ribadisce l'insussistenza dell'obbligo dell'accordo sindacale per l'assegno ordinario con causale Covid 19.

AGEVOLAZIONI ED ESONERI CONTRIBUTIVI

ESONERO VERSAMENTO CONTRIBUTI- incentivo a non ricorrere a nuovi periodi di integrazione salariale

CHI? datori di lavoro settore privato (esclusi agricoltori) che non chiedono i trattamenti previsti dal D.L. 104/2020 e che abbiano fruito di cassa integrazione nei periodi di maggio e giugno (anche chi ha chiesto periodi collocati, anche parzialmente oltre il 12 luglio)

COSA? esonero dal versamento contributi a carico datori di lavoro per massimo 4 mesi (entro 31 dicembre)

QUANTO? per un numero di ore pari al doppio di quelle fruito a maggio e giugno

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

CHI? datori di lavoro che assumono/trasformano a tempo indeterminato dal 15 agosto ed entro il 31 dicembre 2020 (assunzione di soggetti diversi da quelli che hanno avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa)

COSA? esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione

QUANTO? massimo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI

CHI? datori di lavoro del settore turistico e degli stabilimenti balneari che assumono a tempo determinato nel periodo dal 15 agosto ed entro il 31 dicembre 2020

COSA? esonero totale del versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di tre mesi

QUANTO? massimo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile

3) LICENZIAMENTI

Divieto di licenziamento: a chi si applica?

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3.

cosa comporta?

il divieto di

- avviare le procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della L. 223/91, ivi comprese quelle avviate prima del 23 febbraio 2020, ma che a tale data risultavano ancora pendenti;
- licenziare per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della L. 604/1966, nonché le procedure in corso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 7 della L. 604/1966.

Vengono fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto dal nuovo appaltatore in forza di legge, di ccnl o di clausola del contratto di appalto.

Quando scade la proroga del divieto di licenziamenti?

La proroga del divieto di licenziamenti è a scadenza individuale variabile perché non vi è un termine fisso specifico e predeterminato, ma il blocco permane in capo a ciascun singolo datore di lavoro fino a quando quel medesimo datore di lavoro non abbia fruito per intero dei trattamenti di integrazione salariale o degli esoneri dal versamento dei contributi previdenziali: una volta che ha fruito per intero degli uni o degli altri, il blocco viene meno.

Permane sino al 31 Dicembre 2020 la proroga del divieto di licenziamenti per i datori di lavoro che non chiedono di accedere al nuovo periodo di cassa integrazione e non rientrano nell'esonero contributivo.

Casi estranei al divieto

È fatta salva la possibilità per i datori di lavoro di procedere ai licenziamenti individuali disciplinari, per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, ai licenziamenti per superamento del periodo di comporto, ai licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, al licenziamento dei dirigenti ovvero alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Le preclusioni e le sospensioni relative all'avvio delle procedure di cui alla L. n. 223/1991 ed il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si applicano:

i. nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguenti alla

messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché vi sia prosecuzione dell'attività conseguente al trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;

i licenziamenti dei lavoratori che aderiscono ad accordi collettivi aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevedano incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro;

iii) Sono, altresì, esclusi da tale divieto 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.

È possibile revocare i licenziamenti?

Si. 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, può, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, St. lav., revocare in ogni tempo il recesso, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a decorrere dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento revocato. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

CONTRATTI A TERMINE

a) La deroga alle causali

È STATA INTRODOLTA LA POSSIBILITÀ DI RINNOVARE O PROROGARE I CONTRATTI A TERMINE SENZA DOVER RICORRERE ALLA CAUSALE PER UNA DURATA MASSIMA DI 12 MESI.

La proroga o il rinnovo introdotti **sono utilizzabili una sola volta** e rispettando il limite di **durata complessiva di 24 mesi**

b) L'eliminazione della proroga automatica

Il DL 104/2020 ha abrogato la proroga automatica dei contratti a tempo determinato (anche in regime di somministrazione), di apprendistato per la qualifica e di alta formazione, che era stata introdotta dalla Legge 77/2020, di conversione del Decreto Rilancio, per un periodo pari alla durata della sospensione dell'attività lavorativa per il Covid-19. L'obbligo della proroga automatica per i periodi di sospensione per ammortizzatori sociali resta, quindi, solo per i contratti di apprendistato professionalizzante.

<https://www.aninsei.it/notizie/sintesi-decreto-legge-1042020-cosa-cambia-datori-lavoro/>