

## Decreto Agosto. Prime riflessioni sulla bozza del Decreto.



31 Luglio 2020

*Tempo di lettura 14m.*

Dopo i tanti rumors, finalmente è stata pubblicata una prima bozza del c.d. **Decreto di Agosto**. L'ennesimo di un 2020 travagliato e nel quale il Governo è intervenuto costantemente e ineluttabilmente per cercare di dare una risposta alla crisi economica da COVID-19.

Il testo contiene una serie di novità interessanti tra cui: la possibilità di accedere ad una **nuova tranche di CIG COVID**, ma con un aumento dei costi per le aziende che non hanno visto ridursi il proprio fatturato al di sotto della soglia del 20%.

Uno **sggravio contributivo** collegato alle ore di ammortizzatori COVID utilizzati, **nuove agevolazioni per assunzioni a tempo indeterminato** e, infine, **disposizioni specifiche** in materia di **licenziamenti per motivi economici e per i lavoratori a tempo determinato**.

Si tratta solo della prima bozza, è vero, ma forse sarà un agosto di vacanze con un occhio al telefonino per capire quali provvedimenti il governo vorrà adottare.

## Estensione della Cig Covid – 19

La bozza di Decreto, prevede che i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18 **per una durata massima di 9 settimane, incrementato di un equivalente periodo – per un totale di 18 settimane**, qualora sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane.

Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo **ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi delle vigenti normativa (art. 18 e ss. del d.l. 18/2020) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati alle prime nove settimane del Decreto di Agosto.

Come a dire che i periodi di CIG COVID già concessi e scadenti entro il 31 agosto, saranno computati, in riduzione, delle ulteriori 9 + 9 settimane riconosciute dal Decreto Agosto.

### MAGGIORI ONERI

**La cassa integrazione COVID 19, non sarà più a costo zero o meglio così non sarà per tutti.**

Dovrà preliminarmente distinguersi l'utilizzo delle prime nove settimane decorrenti dal 12 luglio 2020, laddove non vi saranno contributi aggiuntivi richiesti alle aziende.

Diversamente, ai sensi del comma tre dell'art 1 della bozza del decreto, i datori di lavoro che presentano domanda per i periodi di integrazione salariali di cui al comma secondo (ovvero le "ulteriori" nove settimane rispetto alle iniziali nove decorrenti dal 12 luglio) dovranno versare un contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, il cui valore sarà determinato **sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019**.

L'importo di tale contributivo aggiuntivo sarà diverso in ragione della riduzione del fatturato:

- **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%**;
- pari al **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%**.

## Esonero dal Versamento dei Contributi Causa Cig Covid – 19

Novità in arrivo per i datori di lavoro che, dopo aver utilizzato la CIG- COVID, non fanno ricorso alle ulteriori 18 settimane (9+9) messe a disposizione dalla bozza di decreto.

L'**art. 2** prevede che In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro **che non richiedono i nuovi trattamenti** di integrazione salariale e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies* del decreto legge 17 marzo 2020, n.18, possano beneficiare di un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi**, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruito nel periodo maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

**Non si tratta di un beneficio economico a vantaggio di chi assume o assumerà**, ma, almeno da una prima lettura, parrebbe trattarsi di uno sgravio contributivo, con un **limite massimo determinato dalle ore di integrazione salariale fruito**. Come a dire che se l'azienda ha avuto una ripresa e ritiene di non ricorrere alla **CIG COVID**, andrà a beneficiare, sui lavoratori già assunti, di una riduzione proporzionale del peso contributivo a proprio carico determinato dalle ore di CIG COVID utilizzate a maggio e giugno 2020.

**Alcune condizioni.** Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero si applicano i divieti di licenziamento previsti dall'art. 9 (vedi prossimo paragrafo) e la violazione comporta la revoca dall'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale COVID-19.

In un mercato sempre più **"VUCA"**, l'imprenditore dovrà decidere se beneficiare del nuovo esonero, non potendo effettuare licenziamenti per ragioni economiche e rinunciando alla possibilità di accedere alla CIG COVID, oppure stringere i denti e scommettere sul fatto che non avrà bisogno di gestire una eventuale crisi nell'ultimo semestre del 2020. **Decisione non semplice.**

## Beneficio per le Assunzioni a Tempo Indeterminato

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori che **assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (la norma non cita "pieno"), è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.**

**Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione.

I **dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale** sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

**L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.**

Valgono, inoltre, le ordinarie regole in materia di fruizione dei benefici contributivi indicati dal **d.lgs. 150/2015**.

## Tempi Determinati e Proroghe

La bozza di decreto interviene anche in materia di lavoratori a tempo determinato, modificando l'art. 93 del c.d. Decreto Rilancio.

Viene prevista la **possibilità di rinnovare o prorogare fino al 31 dicembre 2020** (e non più fino al 31 agosto 2020) i **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020**, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

## Blocco dei Licenziamenti

**Il Decreto proroga al 31 dicembre le disposizioni in merito al blocco dei licenziamenti.**

In particolare, fino al termine di utilizzo dalla CIG COVID-19 (oggi al 31 dicembre 2020), resta **precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223** e nel medesimo periodo restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le 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 contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Sino alla medesima scadenza resta **preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996 n. 604.

**Deroghe.** I divieti e le sospensioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti **motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa - conseguenti alla messa in liquidazione della società** senza continuazione, anche parziale della stessa - nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.

Sono altresì esclusi dal 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.

## Nuove Indennità per Stagionali, Termali e Spettacolo.

Ai **lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** 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 di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020 pari a **1.000 euro**.

La **medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano 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 di entrata in vigore della presente disposizione.