

One | LAVORO Monitoro

#MONITORO LAVORO 7 agosto/20 agosto 2020

Sommario

[Normativa e prassi](#)[Contrattazione collettiva](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Decreto Agosto: ammortizzatori sociali, blocco dei licenziamenti e welfare aziendale

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[D. L. n. 104 del 14 agosto 2020, art. 1](#)[D. L. n. 104 del 14 agosto 2020, art. 14](#)[D. L. n. 104 del 14 agosto 2020, art. 112](#)[ML comunicato 18 agosto 2020](#)

E' stato approvato e pubblicato l'atteso "decreto agosto" che si pone come obiettivo, fra gli altri, di garantire la prosecuzione degli strumenti di **sostegno al reddito e all'occupazione** oltre il periodo di vigenza dei decreti "Cura Italia", "Liquidità" e "Rilancio".

La logica di fondo resta la medesima: congelare di fatto gli effetti della crisi impedendo la cessazione dei rapporti di lavoro per motivi economici e garantendo al contempo strumenti di sostegno al reddito per i lavoratori in esubero (si spera temporaneo) nelle aziende colpite dagli effetti della pandemia.

Oltre alla funzione di raccordo con il recente passato, il decreto agosto introduce elementi di novità nell'ottica di una transizione graduale per uscire dall'attuale stato di emergenza economica: in questo ambito si collocano la previsione di alcune causali opportunamente ammesse per la

cessazione del rapporto di lavoro, ma anche **l'accesso oneroso alla Cassa Integrazione e l'incentivo** offerto alle aziende che decidono di non ricorrere agli **ammortizzatori sociali**.

Inoltre si rileva che, in virtù dell'ampio margine di manovra economica a disposizione del Governo dopo l'approvazione da parte del Parlamento del cospicuo scostamento di bilancio, il decreto agosto contiene altre interessanti novità di cui il datore di lavoro dovrà tener conto nei prossimi mesi: il riferimento va alla **riduzione contributiva** (strutturale?) per le aziende situate in un'area geografica più grande rispetto al tradizionale "Mezzogiorno d'Italia" e all'**esonero contributivo** per le aziende che assumono lavoratori a tempo indeterminato.

Considerata la notevole quantità di argomenti da approfondire, in ovvia attesa dei documenti di prassi che saranno necessari per mettere in pratica le novità, ci limitiamo per il momento a commentare due articoli assai rilevanti ed una novità inattesa.

Decreto Agosto	
Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (art. 1)	
<p>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 così come definiti e disciplinati dal decreto "Cura Italia" e successive modificazioni e integrazioni, per una durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane.</p> <p>Le complessive 18 settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.</p>	<p>Il decreto esordisce con la buona notizia tanto attesa: CIG Ordinaria, FIS e CIG in deroga sono prorogate per ulteriori 9 + 9 = 18 settimane da collocarsi nell'anno solare 2020, entro il 31 dicembre.</p> <p>La seconda buona notizia riguarda le aziende che hanno esaurito tutto il pacchetto previsto dal decreto "Cura Italia" ben prima del limite collocato al 31 agosto.</p> <p>In particolare, chi ha ridotto o sospeso l'attività all'inizio del lock down e non ha mai ripreso l'attività a pieno ritmo, ha esaurito proprio attorno al 13 luglio l'intero pacchetto di aiuti Covid-19: grazie al decreto agosto, queste aziende potranno raccordare il primo periodo di 18 settimane (salvo le zone rosse e quelle gialle che hanno avuto a disposizione alcune ulteriori settimane) con il secondo pacchetto che prevede ulteriori 18 settimane.</p> <p>Resta evidente che, per le aziende di cui sopra, se non interverranno periodi di piena ripresa dell'attività produttiva, le ulteriori 18 settimane si esauriranno ben prima del 31 dicembre.</p>
<p>Con riferimento al periodo 13 luglio / 31 dicembre 2020, le predette 18 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19.</p> <p>I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del decreto Cura Italia collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane del presente comma.</p>	<p>Ecco apparire il primo accorgimento mirato a contenere la spesa pubblica.</p> <p>Ipotizzando una richiesta di CIG inoltrata ai sensi del D.L. n. 18/2020 per un periodo di 7 settimane dal 13 luglio al 16 agosto (5 settimane) e dal 17 al 30 agosto (2 settimane), il periodo residuo effettivamente fruibile ai sensi del decreto agosto ammonterebbe a sole 2 settimane, fatte salve le ulteriori 9 da ottenere a titolo oneroso (vedi infra).</p>
<p>Le ulteriori 9 settimane di trattamenti sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane, decorso il periodo autorizzato.</p>	<p>Ancora una volta occorre porre massima attenzione a non confondere i periodi autorizzati con quelli fruiti.</p> <p>Il decreto agosto pare molto chiaro nel condizionare la fruizione del secondo periodo alla "autorizzazione" delle prime 9 settimane, indipendentemente dalla effettiva fruizione.</p> <p>Si tratta di un ulteriore espediente salva-INPS che introduce in ambito CIG Ordinaria e FIS il discutibile criterio già adottato per la CIG in deroga.</p>

<p>I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle ulteriori 9 settimane versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019.</p> <p>Il contributo è commisurato alla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ed è pari :</p> <ul style="list-style-type: none"> • al 9 % per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%; • al 18 % per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato; • nulla e' dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 %; • nulla è dovuto da coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019. 	<p>C'è poco da obiettare a proposito della scelta di rendere onerosa la CIG dopo 27 settimane di fruizione gratuita.</p> <p>Rileviamo comunque che dovrà rinnovarsi la collaborazione fra Consulenti del Lavoro e Commercialisti (o fra servizi del personale e uffici contabili) per determinare l'aliquota da applicare in base ai seguenti scaglioni di riduzione del fatturato:</p> <table border="1" data-bbox="837 461 1394 591"> <thead> <tr> <th>Riduzione del fatturato</th> <th>% di retribuzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>= > 20%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>> 0 e < 20%</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>= 0</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Da notare che la base di calcolo del contributo è data dalla "retribuzione persa", in analogia con quanto previsto per il contributo aggiuntivo previsto per la CIG Ordinaria "extra Covid-19".</p>	Riduzione del fatturato	% di retribuzione	= > 20%	0	> 0 e < 20%	9%	= 0	18%
Riduzione del fatturato	% di retribuzione								
= > 20%	0								
> 0 e < 20%	9%								
= 0	18%								
<p>Ai fini dell'accesso alle ulteriori 9 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale autocertifica, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, la sussistenza della riduzione del fatturato.</p> <p>Il datore di lavoro e' tenuto a versare il contributo a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale.</p> <p>In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.</p> <p>Al fine delle necessarie verifiche INPS e Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.</p>	<p>L'integrazione fra le banche dati a disposizione della Pubblica Amministrazione è ancora lontana dall'essere realizzata se, ancora una volta, al datore di lavoro è richiesta una dichiarazione di responsabilità.</p> <p>Comprendiamo la finalità antielusiva della autocertificazione, ma una elaborazione di dati informatici (peraltro già disponibili) potrebbe andare incontro alla tanto attesa semplificazione degli adempimenti amministrativi.</p>								
<p>Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 14)</p>									
<p>Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal presente decreto (ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsti dall'art. 3) resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.</p> <p>E' preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, anche la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Restano altresì sospese le procedure di conciliazione obbligatoria per le aziende con più di 15 dipendenti.</p>	<p>La lettura di questo articolo genera una domanda fondamentale: fino a quando il datore di lavoro sarà impossibilitato a licenziare per motivi economici ? La risposta è semplice: fino al completo esaurimento degli strumenti emergenziali (CIG ed esonero contributivo da Covid-19).</p> <p>Il termine è dunque variabile in funzione di ogni singola azienda: tanto prima vengono esauriti tutti gli strumenti messi a disposizione dai vari decreti emergenziali, tanto prima l'azienda potrà procedere con i licenziamenti.</p> <p>Il termine ultimo resta dunque, per chi non ha fruito delle 18 + 18 settimane di CIG, il prossimo 31 dicembre 2020.</p>								
<p>Costituiscono un'eccezione le ipotesi di appalto nelle quali il personale interessato dal recesso, già impiegato dall'azienda cedente, 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.</p>	<p>Ipotesi condivisibile: in presenza di nuova occupazione, non è necessario proseguire oltre nel divieto di licenziamento.</p>								
<p>Le preclusioni e le sospensioni viste in precedenza non si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività 	<p>La previsione del divieto di licenziamento all'interno del decreto Cura Italia ha fatto discutere i giuristi sulla legittimità di questa importante limitazione alla libertà di organizzazione dell'impresa.</p> <p>Benchè collocato all'interno di un quadro</p>								

<p>dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;</p> <ul style="list-style-type: none"> • nei 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; • nelle 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 al predetto accordo, a detti lavoratori e' comunque riconosciuto il trattamento di NASPI; • 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. 	<p>complessivo tendente alla conservazione dei livelli occupazionali complessivi, il divieto prestava il fianco a critiche condivisibili quando si verificano situazioni obiettivamente difficili da mantenere in piedi solo in virtù di una norma di legge. Bene ha fatto quindi il legislatore a prendere atto di queste situazioni "indifendibili" lasciando mano libera agli imprenditori in caso di chiusura totale dell'azienda, oppure in presenza di accordo sindacale o di fallimento senza esercizio provvisorio.</p>
<p>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 revocare in ogni tempo il recesso purchè contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento.</p> <p>In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri ne' sanzioni per il datore di lavoro.</p>	<p>La formulazione di questo comma rende molto chiara l'impostazione sottostante a tutta la politica di tutela dell'occupazione durante l'emergenza sanitaria.</p> <p>Non solo al datore di lavoro è precluso il licenziamento economico, ma quand'anche egli lo abbia intimato può rimediare senza conseguenze se avviene un ripensamento ed un contestuale rientro nell'ambito del precostituito perimetro di tutela: revocando il licenziamento e ripristinando di fatto la situazione precedente, è possibile fare richiesta di ammortizzatori sociali indipendentemente dai termini decadenziali in vigore, e fruire degli ammortizzatori sociali spettanti per il settore (CIGO, FIS, CIGD ed FSBA).</p>
<p>Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020 (art. 112)</p>	
<p>Limitatamente al periodo d'imposta 2020, e' elevato ad euro 516,46 l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, c.3, del TUIR.</p>	<p>Questo articolo di poche righe posto alla fine di un decreto così lungo si presta ad alcune considerazioni.</p> <p>In primis, si osserva che viene posto l'accento sul welfare aziendale, nonostante questa norma sia in vigore da molto tempo prima che la "moda" del welfare dilagasse in Italia, quando il riferimento era semplicemente ai "beni o servizi in natura".</p> <p>Si evidenzia inoltre come il precedente valore di 258,23 euro non fosse altro che la conversione in euro dell'importo di 500 mila lire; essendo ormai trascorsi 20 anni da quella conversione, il tempo passato giustifica da sè l'esigenza di adeguare l'importo al "fiscal drag" nel frattempo intervenuto.</p> <p>Bene quindi ha fatto il legislatore ad elevare il limite, anche se non si comprende il motivo per cui la lira debba ancora a fungere da riferimento (516,46 euro equivalgono ad 1 milione di lire): non era più semplice adottare un importo "rotondo", ad esempio 500,00 euro, e non più volgere lo sguardo al passato ?</p>

