



Olginate, 02 Settembre 2020.

Prot. 80/20

#Lavoro,

## DECRETO AGOSTO: NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

### L'ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE (SUBORDINATO ALL'AUTORIZZAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA)

Tra le novità introdotte dal D.L. n. 104/2020 si segnala che, all'art. 3 del decreto citato, vi è la previsione di un esonero (con limiti) dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

Ai datori di lavoro privati che non richiedono i sopracitati trattamenti 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 (ma non dopo il 15 Agosto 2020).

### LA NUOVA DURATA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI ECONOMICI

L'originario termine del 17 agosto per il divieto dei licenziamenti per ragioni economiche, fisso e valido per tutti, risulta adesso sostituito da una nuova scadenza mobile, determinata dalla necessità di individuare, in alternativa:

A) il momento in cui il datore di lavoro ha fruito integralmente dell'ulteriore periodo di 18 settimane di ammortizzatori sociali;

B) la scadenza del periodo di fruizione dell'esonero contributivo, previsto quale alternativa alla richiesta di ammortizzatori sociali.

Quest'ultimo, posta la durata massima di quattro mesi, può implicare una scadenza anche prima dello spirare del termine massimo, perché di fatto la sua fruizione è condizionata dal periodo di utilizzo degli ammortizzatori sociali nei



mesi di maggio e giugno, essendo riconosciuta, come previsto dal primo comma dell'art. 3, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite in quei mesi.

Le novità introdotte dall'art. 14 del "decreto Agosto" impongono dunque la necessità di verificare, caso per caso, in dipendenza del periodo di fruizione di una delle due soluzioni previste dalla legge, l'individuazione del momento specifico in cui cesserà il divieto di disporre licenziamenti per ragioni economiche, che pertanto varierà da datore a datore.

In ogni caso, stando alla lettura dell'art. 14 del D.L. n. 104/2020, il nuovo divieto di licenziamento per ragioni economiche non opererebbe oltre il 31 dicembre 2020, termine ultimo per la fruizione degli ammortizzatori sociali emergenziali di cui all'art. 1 e del periodo riconosciuto per il godimento alternativo dell'esonero contributivo, previsto con l'art. 3 del medesimo decreto.

#### **L'ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Per I Datori di lavoro che entro fine anno assumono a tempo indeterminato o stabilizzano contratti a termine, è previsto uno sgravio totale dei contributi dovuti per 6 mesi (nel limite di 4.030,00 €), con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico.

Sono esclusi i Lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti nella medesima Azienda che ora li assume.

#### **PROROGA O RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE**

Sono state modificate entrambe le previsioni dell'art. 93 d.l. 34/2020: da un lato, è stato abrogato il comma 1bis (così privando di operatività dal 15 agosto 2020 la proroga automatica dei contratti a termine) e, dall'altro, è stato esteso, fino al 31 dicembre 2020, il limite temporale (era il 30 agosto 2020) per procedere con la proroga acausale dei contratti a tempo determinato in essere.

Il «nuovo» art. 93 prevede quindi che: "1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

Per lo Studio,

*Dr. Nico Gilardi.*