



Decreto Agosto.
Decreto Legge 14 agosto 2020,
n. 104.
Misure urgenti per il sostegno e
il rilancio dell'economia.

*18 Agosto 2020
Legal department di randstad.*

Il Decreto è entrato in vigore il 15 agosto 2020 ed introduce misure che riguardano molteplici settori, fra cui le imprese ed il lavoro.

Di seguito vi riportiamo una sintesi delle norme di maggior interesse ed impatto per le aziende.

1- modifiche all'articolo 93 del Decreto Legge n. 34/2020 - cd Decreto rilancio:

- a) **regime di a-causalità-proroga e modifiche:** dall'entrata in vigore del Decreto è possibile prorogare o rinnovare **per una sola volta** i contratti di lavoro a tempo determinato anche senza l'apposizione della causale; la proroga o il rinnovo a-causali possono essere sottoscritti **entro il 31 dicembre 2020** e possono avere una durata massima di 12 mesi (ferma restando in ogni caso la durata massima complessiva di 24 mesi);

di conseguenza:

- è stata eliminata la condizione prevista originariamente in base alla quale per poter beneficiare del regime di a-causalità era necessario che i contratti fossero in corso al 23 febbraio 2020: dall'entrata in vigore del Decreto la norma **si applica a tutti i contratti a tempo determinato**;
 - **il 31 dicembre 2020 è la data entro la quale la proroga o il rinnovo devono essere sottoscritti** (e non la durata massima dei contratti a-causali);
 - la proroga o il rinnovo a-causali possono essere effettuati **una sola volta** e **per una durata massima di 12 mesi**;
 - laddove non ricorrano le suddette condizioni, dovranno essere applicate le regole generali di cui al Decreto Dignità.
- b) **abrogazione del comma I bis:** è stata **eliminata la disposizione** introdotta con la legge di conversione del Decreto rilancio **che imponeva la proroga "forzosa"** dei contratti per un periodo pari a quello di sospensione del rapporto dovuta all'emergenza.

2- viene introdotta la possibilità per le aziende, di richiedere, al ricorrere di determinate condizioni, trattamenti di integrazione salariale per un ulteriore periodo di 18 settimane (9+ eventualmente altre 9); per poter accedere alle 9 ulteriori è necessario il versamento di un contributo aggiuntivo di importo variabile a seconda della perdita di fatturato subita dal datore di lavoro;

3- è previsto il rifinanziamento **dei fondi bilaterali FORMATEMP e dell'artigianato**: rispetto al precedente importo di 1.100 milioni di Euro, è previsto lo stanziamento dell'ulteriore somma di 500 milioni di Euro; anche in questo caso l'importo dovrà essere ripartito con il fondo dell'artigianato; le relative somme saranno trasferite ai rispettivi fondi mediante Decreto del Ministero del Lavoro e se il rapporto rimane identico, Formatemp potrebbe ricevere $\frac{1}{4}$;

4- in merito al **divieto di licenziamento**: non è previsto un termine espresso per la cessazione del divieto, ma viene introdotto un **meccanismo diverso a seconda della situazione in atto presso l'azienda**. Il **divieto di licenziamento** come previsto nella normativa emergenziale continua infatti ad applicarsi ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione **salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** previsti dall'articolo 1 del Decreto **ovvero dell'esonero contributivo** di cui all'articolo 3. Sono comunque previste specifiche eccezioni;

5- welfare aziendale: con riferimento al periodo di imposta 2020 viene innalzato il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda che non concorre alla formazione del reddito del dipendente; il limite di cui all'articolo 51 del Tuir passa infatti, limitatamente al periodo di cui sopra, da 258,23 a 516,46 Euro;

6- sono introdotte nuove forme di esonero contributivo:

- a) ai datori di lavoro del settore privato che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale introdotti dal Decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge, è riconosciuto un esonero contributivo per un massimo di 4 mesi fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020; l'esonero in questione può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del Decreto Cura Italia e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020. I datori di lavoro che accedono a tale esonero sono soggetti ai divieti di licenziamento previsti dal Decreto;
- b) fino al 31 dicembre 2020 ai datori di lavoro che successivamente all'entrata in vigore del decreto assumono lavoratori con contratto a tempo indeterminato è riconosciuto l'esonero totale dei contributi dovuti per un periodo massimo di 6 mesi entro il limite massimo di euro 8060 su base annua. L'esonero è riconosciuto anche in caso di trasformazione dei contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Sono viceversa esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi antecedenti all'assunzione nella stessa impresa, i contratti di apprendistato ed i contratti di lavoro domestico; l'esonero spetta, con le medesime modalità e nello stesso arco temporale limitatamente al periodo dei contratti, e in ogni caso fino ad un massimo di 3 mesi, per le assunzioni con contratto a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo o degli stabilimenti balneari;
- c) decontribuzione Sud: ai datori di lavoro privati aventi rapporti di lavoro dipendente con sede situata in Regioni che nel 2018 presentavano situazioni di particolare disagio socio-economico (=un pil pro-capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso fra il 75% ed il 90% ed un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale), spetta un esonero contributivo pari al 30% dei contributi dovuti; l'agevolazione è concessa dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020 previa autorizzazione della Commissione Europea nel rispetto delle altre condizioni previste dalla norma;

randstad

human forward.

