



A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 40/2020



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Settembre 2020]

COVID 19 – DECRETO AGOSTO: AMMORTIZZATORI SOCIALI

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020)



Gli ammortizzatori sociali sono prorogati dal c.d. “Decreto Agosto” di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane nei confronti dei datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020; pertanto i periodi successivi al 12 luglio 2020 precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi della normativa previgente sono imputati, ove già autorizzati, alle prime nove settimane.

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle seconde nove settimane saranno chiamati a versare un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari al:

- a) 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%;



b) 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% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Il c.d. "Decreto Agosto" introduce altresì disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti.

COVID 19 – DECRETO AGOSTO: VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI E DEI PREMI SOSPESI

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 - INPS, Messaggio n. 3274 del 09.09.2020)

L' INPS è intervenuta precisando le diverse modalità con cui è possibile effettuare, senza aggravio di sanzioni e interessi, i versamenti sospesi:

- a) in unica soluzione il 16.09.2020;
- b) mediante rateizzazione in quattro rate mensili a partire dal 16.09.2020;
- c) il 50% entro il 16.09.2020 e il rimanente 50% in massimo ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021;
- d) Il 50% mediante rateizzazione in massimo quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020 e il rimanente 50% in massimo ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

E' confermato che non è possibile chiedere il rimborso di quanto già versato.

Aziende con dipendenti, Artigiani e Commercianti, e Committenti tenuti al versamento dei contributi alla Gestione separata: sono tenuti a trasmettere in via telematica, attraverso un apposito servizio disponibile nel sito internet dell'Istituto, la comunicazione della volontà di avvalersi della rateizzazione.



In relazione alle opzioni c) e d) l' Istituto fornirà, con successivo messaggio, le istruzioni per il pagamento del restante importo da effettuarsi a decorrere dal 16.01.2021.

Artigiani e commercianti: possono utilizzare apposita codeline visualizzabile nel Cassetto previdenziale per Artigiani e Commercianti alla sezione Posizione assicurativa – Dilazioni: “Mod. F24 Covid19”, dove è possibile scaricare anche il relativo modello “F24” precompilato.

Ripresa dei versamenti relativi ai piani di rateizzazione dei debiti contributivi in fase amministrativa concessi dall'Istituto: è confermata la scadenza del 16 settembre 2020 per la ripresa dei versamenti relativi ai piani di rateizzazione dei debiti contributivi in fase amministrativa e per il versamento in un' unica soluzione delle rate sospese.

COVID 19 – DECRETO AGOSTO: AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020)



Il c.d. “Decreto Agosto” introduce alcune agevolazioni contributive nei confronti dei datori di lavoro che procedano ad assumere lavoratori subordinati ovvero non necessitano di prorogare l' utilizzo degli ammortizzatori sociali.

In particolare:

- a) **esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato:** ai datori di lavoro che assumono nel periodo dal 15.08.2020 al 31.12.2020 lavoratori subordinati a tempo indeterminato è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione.
L' agevolazione non riguarda i premi e i contributi dovuti all'INAIL ed è riconosciuta nel limite massimo di €. 8.060 su base annua (pertanto da riparametrarsi e applicare su base mensile).
L' esonero trova applicazione anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato (sempre nel periodo dal 15.08.2020 al 31.12.2020) ed è cumulabile con altre agevolazioni previste dalla normativa vigente.



Restano esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa, i contratti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico e le assunzioni nel settore agricolo.

- b) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali:** L'esonero di cui al punto precedente è riconosciuto, con le medesime modalità e sempre fino al 31.12.2020, per un massimo di tre mesi nei confronti delle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

Diversamente dalla precedente agevolazione il beneficio in esame è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.

- c) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione:** ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non utilizzino gli ammortizzatori sociali introdotti dal Decreto in esame (9+9 settimane) e che nei mesi di maggio e giugno 2020 abbiano fruito di quelli previsti dalla precedente normativa, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico:

- per un periodo massimo di quattro mesi da utilizzare entro il 31 dicembre 2020;
- nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020;
- con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Anche in questo caso, il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.

COVID 19 – DECRETO AGOSTO: PROGHE O RINNOVI DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020)



In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, viene temporaneamente derogata la normativa in tema di tempi determinati (anche in somministrazione) prevedendo la possibilità di 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 causali introdotte dal Decreto Dignità.

Quanto sopra ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi del rapporto di lavoro a termine.



Infine, è abrogata la norma che prevedeva la proroga automatica dei contratti a termine per i periodi di utilizzo degli ammortizzatori sociali.

COVID 19 – DECRETO AGOSTO: DIVIETO DI LICENZIAMENTO

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020)



Il c.d. “Decreto Agosto” proroga di fatto al 31.12.2020 il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo sia individuale che collettivo.

Esclusioni:

- datori di lavoro che abbiano integralmente fruito di tutti i trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

Il datore di lavoro che abbia beneficiato dell' **esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione** e che viola il sopracitato divieto di licenziamento è sanzionato con la revoca dell' agevolazione contributiva e con l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

COVID 19 – DECRETO AGOSTO: WELFARE AZIENDALE

(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020)

Limitatamente al solo periodo d' imposta 2020 l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito è elevato da €. 258,23 a €. 516,46.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI





(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 11777 del 06.05.2019, 13195 del 16.05.2019, 14684 del 29.05.2019, e 14799 del 30.05.2019)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- La responsabilità del datore di lavoro di cui all'art. 2087 è di natura contrattuale, per cui, ai fini del relativo accertamento, sul lavoratore che lamenta di aver subito a causa dell'attività lavorativa svolta un danno alla salute, incombe l'onere di provare l'esistenza del danno e la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro - una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze - l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.
- Per "mobbing" si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.
- Chi impugna un licenziamento deducendo che esso si è realizzato senza il rispetto della forma scritta ha l'onere di provare, oltre la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, il fatto costitutivo della sua domanda rappresentato dalla manifestazione di detta volontà datoriale, anche se realizzata con comportamenti concludenti.
- Il rapporto di lavoro subordinato, in assenza della prova di un rapporto part-time, nascente da atto scritto, si presume a tempo pieno ed è onere del datore di lavoro, che allegghi invece la durata limitata dell'orario di



lavoro ordinario, fornire la prova della consensuale riduzione della prestazione lavorativa. In ordine poi alla variazione in diminuzione dell'orario lavorativo, si ritiene che il datore di lavoro non possa unilateralmente ridurre o sospendere l'attività lavorativa e specularmente rifiutare di corrispondere la retribuzione: diversamente incorrendo nell'inadempimento contrattuale previsto in linea generale dalla disciplina delle obbligazioni corrispettive, secondo cui il rifiuto di eseguire la prestazione può essere opposto da un contraente (nella specie il datore di lavoro) soltanto se l'altra parte (il lavoratore) ometta di effettuare la prestazione da lui dovuta; ma non già quando questa sia impedita dalla volontà datoriale unilaterale, salva la prova a carico del medesimo di una impossibilità sopravvenuta fondata sull'inutilizzabilità della prestazione lavorativa per fatti non addebitabili al predetto, perché non prevedibili, né evitabili, né riferibili a carenze di programmazione o di organizzazione aziendale ovvero ad un calo di commesse o a crisi economiche o congiunturali o strutturali e "salvo comunque un eventuale accordo tra le parti.

- nel lavoro subordinato privato è regola generale quella secondo la quale la tipicità e tassatività delle cause d'estinzione del rapporto escludono risoluzioni automatiche al compimento di determinate età ovvero con il raggiungimento di requisiti pensionistici, ancorché contemplate dalla contrattazione collettiva, in quanto il raggiungimento dei requisiti per l'attribuzione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia da parte del lavoratore, determina il venir meno del regime di stabilità ma non l'automatica estinzione del rapporto.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 giugno 2020 al 14 luglio 2020 e dal 15 luglio 2020 al 14 agosto 2020.

I coefficienti sono rispettivamente pari a 0,750% e a 0,875%.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.

