



APPROVAZIONE DEL DECRETO AGOSTO PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI PERSONALE

Integrazione salariale (art. 1)

Il ricorso all'integrazione salariale (assegno ordinario o cassa integrazione in deroga) a fronte di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 è prorogato per diciotto settimane (9+9).

Le ulteriori diciotto settimane devono essere fruiti all'interno del periodo che va dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni e integrazioni, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati alle prime nove settimane.

I datori di lavoro che presentano domanda per gli ulteriori periodi di integrazione versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- al 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%;
- 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% e per coloro che hanno avviato l'attività di imprese successivamente al 1° gennaio 2019.

Sgravio per le aziende che non ricorrono all'integrazione salariale (art. 3)

Ai datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale sopra descritti 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 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 fruiti nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

Proroga delle indennità NASpI e DIS-COLL (art. 5)

Le prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL il cui periodo di fruizione sia terminato nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza.

L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.



Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato (art. 6)

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Esonero per assunzioni a tempo determinato o stagionali (art. 7)

L'esonero contributivo è riconosciuto sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

La relazione tecnica ipotizza, per il periodo che va da agosto a dicembre 2020, una platea di 215.100 assunzioni (di cui 58.900 stagionali e 156.200 lavoratori con contratto a tempo determinato), ipotizzando una percentuale di riduzione pari al 70% rispetto a quanto registrato nell'analogo periodo del 2019. Vengono conseguentemente preventivate minori entrate contributive pari a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.

L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Proroghe e rinnovi dei contratti a termine (art. 8)

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato potranno essere rinnovati o prorogati per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta, senza indicare la causale, entro il 31 dicembre 2020 e ferma restando la durata massima di ventiquattro mesi (cfr. nostra circolare n. 217 del 2020).

Viene abrogata la disposizione che aveva previsto la proroga automatica dei contratti a tempo determinato e di apprendistato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 (cfr. nostra circolare n. 315 del 2020).

Contratti di somministrazione (art. 8)

La legge di conversione del decreto n. 104 modifica l'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 disponendo che se il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore è a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato. In capo all'utilizzatore non scatta la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.

Lavoratori stagionali, intermittenti e a tempo determinato (art. 9)

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 del decreto-legge è riconosciuta onnicomprensiva pari a 1.000 euro.



La medesima indennità è riconosciuta, alle stesse condizioni, ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali.

Analogo trattamento è riconosciuto, tra gli altri, ai lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020.

Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati, è riconosciuta una indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro:

- titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
- titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
- assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Licenziamenti collettivi e individuali (art. 14)

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali sopra richiamati resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e 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.

Alle medesime condizioni di cui sopra è preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1996 n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1996 n. 604.

Le preclusioni e le sospensioni sopra elencate non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, ovvero 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 già menzionato accordo. 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.

La legge di conversione ha abrogato il comma 4 dell'articolo 14 del decreto-legge n. 104, che prevedeva la possibilità per il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, avesse proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo di revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente facesse richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale.



Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici (art. 21-bis)

La legge di conversione del decreto n. 104 ha previsto che il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di 14 anni, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Fino al 31 dicembre 2020, qualora non sia possibile adottare la modalità di lavoro agile e comunque in alternativa a tale misura, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio. In questo caso è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contributo figurativo.

Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle predette misure o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruito di alcuna di tali misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruito di una di tali misure.

Lavoro agile per genitori con figli con disabilità (articolo 21-ter)

La legge di conversione del decreto n. 104 ha stabilito che, fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104 del 1992, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.

Lavoratori fragili (articolo 26)

Sino al 15 ottobre 2020, per i lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, il autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. È vietato monetizzare le ferie non fruito a causa di assenze dal servizio.

A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di norma svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.



Associazione Albergatori
ed Imprese Turistiche
della Provincia di Trento
FEDERALBERGHI - TRENTINO

Welfare aziendale (art. 112)

Limitatamente al 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 (cosiddetto welfare aziendale) è raddoppiato (la soglia di esenzione fiscale passa da 258,23 euro a 516,46 euro).