



## **Anteprima/ Decreto Agosto**

*Renzo La Costa*

Tra le misure di prossima adozione nel preannunciato "decreto agosto" può anticiparsi per certo l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Sempre nell'ambito dei provvedimenti di contrasto all'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di CIGO, assegno ordinario o cassa integrazione in deroga per le diciotto settimane che saranno fruibili nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020 e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, viene 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 delle ore di integrazione salariale già fruito nel citato periodo, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero in questione non sarà cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e nel medesimo periodo 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.

Sino alla scadenza del suddetto termine resta 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 di cui sopra, non si applicheranno nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi 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 ai sensi dell'art. 2112 c.c. 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. 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.

La violazione dei divieti suddetti comporta la revoca dall'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale per le 18 settimane al 31.12.2020.

Previsto infine un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato per i datori di lavoro che fino al 31 dicembre 2020, assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato: verrebbe 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, ferma restando anche l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato Fino al 31 dicembre 2020, ai datori che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, 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. Le predette assunzioni dovranno comunque comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'esonero in questione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Infine, 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 ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento: in tal caso, il rapporto di lavoro si intenderà ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.