
Circolare agosto/2020

Paghe e Contributi

Calendario agosto 2020	2
Decreto Legge n. 104/2020.....	3
Integrazione Salariale	3
Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione	4
Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato	5
Proroga o rinnovo di contratti a termine	5
Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo	5
Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi	6
Modello 770/2020	7
Rivalutazione TFR: coeff. di luglio 2020	8

Calendario agosto 2020

Giorni lavorabili	21
Ore lavorabili	168
Festività godute	1
Festività non godute	
Sabati (settimane)	5

Decreto Legge n. 104/2020

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 agosto 2020, entrato in vigore il giorno successivo, il Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", meglio denominato come "Decreto Agosto". Nel testo di legge sono contenute plurime novità in materia giuslavoristica,

Integrazione Salariale

Con il Messaggio 3131 del 21 agosto 2020, in attesa della pubblicazione delle apposite circolari, che illustreranno la disciplina di dettaglio prevista dal citato decreto-legge, l'INPS ha dettato le prime indicazioni in ordine alle novità sul fronte dei trattamenti di Cassa Integrazione, che vengono rimodulati e che, in taluni casi sono collegate all'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico delle aziende che vi ricorrono.

Riguardo al primo aspetto, la principale novità consiste nella possibilità per i datori di lavoro di accedere ai nuovi trattamenti indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo degli stessi nel primo semestre del corrente anno. Il decreto-legge n. 104/2020, infatti, ridetermina il numero massimo di settimane richiedibili entro il 31 dicembre 2020 (fino a 18 settimane complessive), azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi della precedente disciplina dettata dai decreti-legge 17 marzo 2020, n. 18 (convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), e 19 maggio 2020, n. 34 (convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77). Tuttavia, viene stabilito che i periodi di integrazione, già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono automaticamente imputati alle prime nove settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge in parola.

In particolare, le aziende che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinari o in deroga) o dell'assegno ordinario per una durata massima di nove settimane, per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, incrementate di ulteriori nove settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le diciotto settimane complessive.

Riguardo all'articolazione delle nuove settimane di trattamenti, l'impianto del decreto-legge n. 104/2020 ripropone, per tutte e tre le principali categorie di trattamenti (CIGO, CIGD e assegno ordinario) con causale "emergenza COVID-19", il meccanismo dell'invio di due domande distinte per chiedere l'intervento di sostegno al reddito.

Mentre il primo periodo di nove settimane non prevede alcuna specifica condizione, il ricorso alle ulteriori nove settimane è, invece, collegato alla verifica del fatturato delle aziende richiedenti. A tal fine, la norma prevede un raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, che può far sorgere in capo all'azienda l'obbligo del versamento di un contributo addizionale - da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa - determinato secondo le misure che seguono:

- aliquota del 18% per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato nel raffronto tra il primo semestre 2020 e il primo semestre 2019;
- aliquota del 9% per i datori di lavoro che, nel primo semestre 2020, hanno subito una riduzione del fatturato inferiore al 20% rispetto a quello del corrispondente semestre del 2019;
- nessun contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019; conseguentemente, gli stessi potranno accedere alle ulteriori nove settimane di trattamenti senza dover sostenere alcun onere aggiuntivo.

Per richiedere l'ulteriore periodo di nove settimane di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro devono corredare la domanda di concessione dei trattamenti con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. L'Istituto, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale dovuto dall'azienda. In mancanza di tale autocertificazione, il contributo addizionale sarà richiesto nella misura massima del 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

La verifica della veridicità delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro all'atto della presentazione della domanda di accesso ai trattamenti sarà effettuata dall'Istituto e dall'Agenzia delle Entrate con modalità e termini che saranno definiti anche con accordi di cooperazione.

Per le richieste inerenti alle prime nove settimane, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già richiesti o autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020, i datori di lavoro dovranno continuare a utilizzare la causale "COVID-19 nazionale" già in essere.

Per quanto attiene alle ulteriori nove settimane che, in relazione al dettato normativo, possono essere richieste dai soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l'invio delle domande.

Qualora i datori di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla precedente disciplina, abbiano già chiesto e ottenuto l'autorizzazione per periodi che si collocano successivamente al 13 luglio 2020, la richiesta delle prime nove settimane di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 dovrà tenere conto di tali autorizzazioni ai fini del rispetto del citato limite. A tale scopo, le Strutture territoriali, nelle ipotesi di domande, riferite alla medesima unità produttiva, per un numero di settimane superiore rispetto al massimo consentito (nove complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), ridetermineranno correttamente il limite mediante un accoglimento parziale delle richieste.

In linea con la disciplina vigente per i trattamenti di integrazione salariale con casuale COVID-19, l'articolo 1, comma 5, del decreto-legge n. 104/2020 stabilisce che, a regime, le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale previsti dal menzionato decreto-legge, devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto ad inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

Il decreto-legge n. 104/2020 prevede altresì uno slittamento transitorio dei termini ordinari di trasmissione delle domande dei trattamenti di integrazione salariale rientranti nella nuova disciplina declinata dall'articolo 1. Il comma 5 del medesimo articolo 1 dispone, infatti, che – in sede di prima applicazione della norma - per le domande con inizio di sospensione/riduzione dal 13 luglio 2020, la scadenza ordinaria del 31 agosto 2020 venga differita al 30 settembre 2020. Parallelamente, il comma 10 del medesimo articolo 1 introduce un differimento *ope legis* al 30 settembre 2020 dei termini per l'invio delle domande e dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di CIGO, CIGD e ASO che, in via ordinaria, scadrebbero nel periodo ricompreso tra il 1° e il 31 agosto 2020. In relazione a quanto precede, anche le domande di trattamenti con inizio della sospensione/riduzione dal 1° al 12 luglio 2020, ancorché non ricomprese nella nuova disciplina dettata dal decreto-legge n. 104/2020, possono essere utilmente trasmesse entro il 30 settembre 2020. Riguardo alla trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti, in considerazione del combinato disposto dei commi 6 e 10 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, nei casi in cui, sulla base delle regole ordinarie, la scadenza dell'invio dei suddetti dati si collochi entro il 31 agosto 2020, la stessa è differita al 30 settembre 2020.

Si precisa altresì che, per le scadenze che interverranno dal 1° settembre 2020 non è prevista l'applicazione di alcun differimento.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

L'articolo 3 del decreto legge n. 104/2020 prevede che, in via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cassa integrazione, ordinaria, in deroga o assegno ordinario, e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale per emergenza COVID-19, 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, 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 di cui al presente articolo 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.

Per fruire dell'esonero, il datore di lavoro beneficiario dovrà rispettare il divieto di licenziamento previsto dall'articolo 14 del medesimo DL 104/2020 (v. sotto), ovvero non intraprendere licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo. La violazione del divieto di licenziamento comporta la revoca dall'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

L'esonero contributivo di cui all'articolo 3 del DL 104/2020 è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

L'articolo 9 del decreto legge n. 104/2020 introduce a favore dei datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, fino al 31 dicembre 2020, che assumono, successivamente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto), lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, 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.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero in parola è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva al 15 agosto 2020 ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Proroga o rinnovo di contratti a termine

L'articolo 8 del decreto legge 104/2020 sostituisce il comma 1 dell'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (entrata in vigore solo poche settimane or sono il 19 luglio 2020), prevedendo che, 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, sia 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.

La nuova normativa, superando così una criticità del precedente dettato normativo, si applica a tutti i contratti a termine, e non solo a quelli già in essere alla data del 23 febbraio 2020.

Nel rispetto del limite massimo complessivo di 24 mesi, il rinnovo o la proroga possono avvenire anche in deroga all'apposizione delle causali ordinariamente previste per tutte le ipotesi di rinnovo e per le proroghe superiori ai 12 mesi siglate entro il 31/12/2020, anche se il contratto si conclude in epoca successiva. Le causali previste dalla norma ordinaria per poter accedere al rinnovo / proroga ultra 12 mesi del contratto a termine, ricordo sono:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Sempre l'articolo 8 del decreto in commento abroga l'articolo 93 comma 1 *bis* del DL 34/2020 (v. Circolare 07/2020) che prevedeva un regime di estensione automatica dei contratti a termine in caso di ricorso alla cassa integrazione.

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

L'articolo 14 del decreto legge 104/2020, per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 del medesimo DL (v. sopra, ovvero 18 settimane dal 13 luglio 2020) ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del DL 104 (v. sopra) 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 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 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge (tentativo obbligatorio di conciliazione avviato presso le INL territorialmente competenti).

Le preclusioni e le sospensioni di cui ai punti precedenti non si applicano 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'articolo 2112 c.c., 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 predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (accesso alla NaSpi). Sono inoltre 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 moratoria dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo prevede quindi un meccanismo che fa cessare il divieto quando si verifica una delle due seguenti condizioni:

- consumazione integrale degli ammortizzatori sociali per fronteggiare l'emergenza COVID-19, ovvero le nuove 18 settimane previste dal decreto legge 104/2020 che terminano il 16 novembre in caso di utilizzo continuativo dal 13 luglio, ma non oltre il 31 dicembre;
- consumazione dello speciale esonero contributivo spettante a quei datori di lavoro che a maggio o giugno hanno utilizzato ammortizzatori COVID-19 ma rinunciano alla richiesta di ulteriori settimane di cassa, con scadenza ricavabile raddoppiando il valore del numero di ore fruito di cassa a maggio e giugno, ma non oltre 4 mesi dall'entrata in vigore del DL 104 (15 dicembre 2020)

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, 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, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Ulteriore rateizzazione dei versamenti sospesi

L'articolo 97 del DL 104/2020 riscrive nuovamente il calendario di versamento sospesi durante il periodo del lockdown. I versamenti di cui agli articoli 126 e 127 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, per un importo pari al 50 per cento delle somme oggetto di sospensione, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020. Il versamento del restante 50 per cento delle somme dovute può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

L'applicazione della nuova norma prevede quindi un doppio binario. Con un debito di euro 96.000, scegliendo la forma di rateazione più lunga, si dovrà pagare la il 50% dell'importo, ovvero 48.000 euro, in 4 rate mensili di 12 mila euro ciascuna a partire dal 16 settembre e fino al 16 dicembre 2020. La rimanente parte di 48.000 euro sarà pagata in 24 rate di euro 2.000 ciascuna a partire dal 16 gennaio 2021 fino a dicembre 2022.

Modello 770/2020

L'Agenzia delle Entrate, con il provvedimento 15 gennaio 2020 ha approvato la dichiarazione del sostituto d'imposta 2020 (redditi 2019) e le relative istruzioni. Le specifiche tecniche per la trasmissione telematica del 770/2020 sono state approvate con provvedimento del 14 febbraio 2020. Con provvedimento del 20 aprile 2020, l'Agenzia delle Entrate ha corretto le istruzioni del modello.

La dichiarazione 2020, come previsto dall'art.1, comma 933, Legge n. 205/2017, deve essere presentata telematicamente entro il 31 ottobre, che essendo di sabato slitterà al 2 novembre 2020.

uno Per ulteriori e più dettagliate informazioni rimandiamo al Manuale Paghe Uno – 770 2020 disponibile nell'Area riservata del nostro sito www.licon.it e sul pannello di accesso al sistema informativo UNO nella sezione Area Download.

uno A breve verrà pubblicata la versione 31.07 di UNO necessaria per l'elaborazione, la gestione, la stampa grafica e la creazione del file telematico da inviare all'Agenzia delle Entrate del modello 770 2020.

Con la nuova gestione in cloud della stampa del modello, nonché la creazione del file telematico, nel menù Gestioni annuali – 770 sono state accorpate le due elaborazioni nella medesima maschera.

770 - Stampa modello e creazione file per invio telematico

Tipo elaborazione: Stampa Creazione file telematico

Data: 12-08-2020

Anno: 2019

Descrizione copia: ORIGINALE

ATTENZIONE:
Il file in PDF verrà creato in MYTELEMATICI\770\2020 nel disco sul quale è installato UNO.

Al termine dell'elaborazione, stampa o creazione file telematico, la procedura apre direttamente la cartella MYTELEMATICI/2020 nella quale risiede il file .PDF di stampa grafica, ovvero il file telematico .TXT da inviare all'Agenzia delle Entrate.

Rivalutazione TFR: coeff. di luglio 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 luglio 2020 e il 14 agosto 2020 è pari a 102,3.

uno Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese LUGLIO dell'anno 2020.

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

**Davide Conti
 conti@licon.it**

