

Palermo, lì 14 settembre 2020

Prot. n. 108/reg./2020

Alle scuole paritarie aderenti
alla FISM di Sicilia

Alle FISM Provinciali di Sicilia

==== LL. SS. ====

Oggetto: **D.L. 14 agosto 2020, n 104 “Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia”.**

Con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale in data 14 agosto 2020 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 (“Decreto Agosto”) sono entrate in vigore le misure, approvate dal Consiglio dei Ministri, per continuare a sostenere il rilancio dell’economia del Paese colpita dall'emergenza Covid.

Si indicano di seguito le principali misure di interesse per i datori di lavoro in vigore dal 15 agosto 2020:

Art. 1 – Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga

I datori di lavoro che, nell’anno 2020, sospendono o **riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione** dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga 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, **per una durata massima di nove settimane**, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le modalità’ previste al comma 2.

Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso **tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione recentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane del presente comma.

Le ulteriori nove settimane di trattamenti, concesse solo previa autorizzazione del periodo precedente e decorso il periodo autorizzato, sono assoggettate a contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, nella misura del:

9% per i casi di riduzione del fatturato inferiore al 20%;

18% in caso di fatturato non in calo.

Il contributo addizionale non è dovuto laddove il fatturato sia diminuito in misura pari o superiore al 20%, nonché per coloro che abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Il calo di fatturato è autocertificato dal richiedente e soggetto a verifiche incrociate tra Inps e Agenzia delle Entrate.

Il termine di presentazione delle domande, a pena di decadenza, è fissato alla fine del mese successivo all'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività (ed in sede di prima applicazione entro il mese successivo alla data di entrata in vigore del Decreto in esame).

Per le aziende con più di 5 dipendenti è prevista la firma dell'accordo con le organizzazioni sindacali (vedi modulistica allegata), che può essere concluso anche per via telematica. Nel caso in cui le OO.SS. non rispondano entro 3 gg. e non provvedano alla firma dell'accordo lo stesso si dà per approvato. (Unitamente al verbale d'accordo va stampata la mail di trasmissione).

La modulistica relativa all'accordo sindacale, che si trasmette in allegato, dovrà essere compilata, siglata sulla prima pagina, sottoscritta per esteso e trasmessa via e-mail alle organizzazioni sindacali all'indirizzo mail giovanni.migliore@cisl.it;

Sarà cura delle OO.SS. restituire alla scuola il verbale siglato e firmato da tutti i referenti sindacali.

Art. 3 – Esonero del versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di Cassa Integrazione

I datori di lavoro che nei mesi di maggio e giugno 2020 abbiano fruito dei trattamenti di integrazione ordinaria e in deroga, e di assegno ordinario, e che **non facciano richiesta dei trattamenti di integrazione salariale** introdotti ai sensi dell'art. 1, sono **esonerati dai versamenti dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di 4 mesi, da fruire entro il 31 dicembre 2020, nel limite del doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei predetti mesi di maggio e giugno 2020.** Dall'esonero sono esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL.

Possono accedere all'applicazione dell'esonero le aziende che hanno fruito di periodi di integrazioni salariali ai sensi dell'art. 19, D.L. 18/20 anche se collocati successivamente al 12 luglio 2020. Al datore di lavoro che ha beneficiato dell'esonero contributivo si applica il divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, disposto dall'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020 e successivamente prorogato con il decreto-legge n. 34/2020, con la conseguenza, in caso di violazione, della revoca dall'esonero contributivo con efficacia retroattiva e dell'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

A tal proposito si attende la pubblicazione della circolare esplicativa dell'INPS per ulteriori approfondimenti.

Art. 6 – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

Fino al 31 dicembre 2020, **ai datori di lavoro che, successivamente al 15/08/2020, assumono o trasformano a tempo indeterminato lavoratori subordinati, con esclusione dell'apprendistato e del lavoro domestico, è riconosciuto l'esonero totale dai contributi previdenziali per un periodo massimo di 6 mesi (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite di 8.060 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.**

Sono esclusi dall'esonero i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione presso la medesima impresa..

A tal proposito si attende la pubblicazione della circolare esplicativa dell'INPS per ulteriori approfondimenti.

Art. 8 – Modifiche all’articolo 93 in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

La norma modifica l’art. 93 del D.L. n. 34/2020 prevedendo che, in conseguenza all’emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile **rinnovare o prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato, ferma restando la durata massima consentita di 24 mesi, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta anche senza indicazione delle causali purché l’atto di rinnovo o di proroga venga sottoscritto entro il 31 dicembre 2020**. La nuova formulazione, quindi, elimina il riferimento ai contratti in corso alla data del 23 febbraio 2020, ampliando il campo di applicazione del regime a causale ed individua la data del 31 dicembre 2020 come limite entro il quale effettuare la proroga o il rinnovo del contratto, consentendo al contratto stesso di proseguire anche nel corso del 2021.

La norma in esame inoltre prevede l’**abrogazione** del comma 1-bis dell’art. 93, introdotto in sede di conversione del D.l. 34, con cui era stata disposta una **proroga ex lege**, di una durata pari al periodo di sospensione dell’attività lavorativa, in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, del termine dei contratti di lavoro di apprendistato di I e III tipo (duale) e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.

Art. 14 – Proroga disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Fino al 31/12/2020 ai 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 ovvero dell’esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all’articolo 4 del presente decreto:

- è **precluso l’avvio delle procedure relative ai licenziamenti collettivi** e sono 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 di contratto di appalto;

- **in merito ai licenziamenti individuali, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell’articolo 3, della legge n. 604/1966 e sono sospese le procedure in corso di cui all’articolo 7 della medesima legge (e riguardanti le imprese con più di 15 dipendenti).

Il blocco dei licenziamenti, sia collettivi che individuali, **non si applica alle seguenti ipotesi:**

- **cessazione definitiva dell’attività di impresa;**
- **accordo collettivo aziendale volto ad incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all’accordo stesso. In tal caso ai lavoratori sarà riconosciuta la NASPI;**

- **fallimento**, quando non sia previsto l’esercizio provvisorio dell’impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

Si prevede, infine, che il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel corso del 2020, abbia proceduto ad un licenziamento per motivi economici, può, in deroga all’articolo 18, comma 10, della legge n. 300/1970, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta della cassa integrazione, di cui agli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020, dalla data in cui abbia avuto 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.

Art. 27 – Agevolazione contributiva per l’occupazione in aree svantaggiate – Decontribuzione Sud

L’art. 27 del Decreto Agosto riconosce uno **sconto sui contributi per le imprese delle Regioni del Sud** per il contrasto alla crisi economica provocata dall’epidemia Covid 19. Viene infatti stanziato più di un miliardo di euro per una agevolazione contributiva a favore dei datori di lavoro privati situati nelle

aree svantaggiate del Paese, applicabile (per ora) da ottobre a dicembre 2020. Dovrebbe interessare tutti i tipi di contratto sia a tempo determinato che indeterminato. La novità è che **non sono interessate solo le nuove assunzioni ma tutti i dipendenti già presenti in azienda.**

A tal proposito si attende la pubblicazione della circolare esplicativa dell'INPS per ulteriori approfondimenti.

Questa segreteria rimane a disposizione per eventuali chiarimenti in merito.

Distinti saluti.

Il Presidente FISM Sicilia

Dario Cangialosi



Allegati:

- Verbale di accordo sindacale CIGD
- Verbale di accordo sindacale FIS