
STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 31/08/2020

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 29

Oggetto: DECRETO AGOSTO: LE NOVITA' PER I DATORI DI LAVORO/SOSTITUTI D'IMPOSTA

RIFERIMENTI

- **Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020**

È entrato in vigore il 15 agosto 2020 il **Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020** (cd. Decreto "Agosto").

Di seguito si fornisce un'analisi di alcune disposizioni di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta contenute nel predetto decreto.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON FRUISCONO DELLA CIG - ART. 3

L'articolo 3 del Decreto "Agosto" introduce un nuovo **esonero contributivo** per le aziende private, fatta eccezione per quelle del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cassa integrazione con causale COVID-19 e che ne abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020.

Tuttavia, per la piena operatività di tale agevolazione è necessario attendere le istruzioni operative dell'INPS.

La norma prevede, in particolare, che,

- per un **periodo massimo di 4 mesi**,
- i datori di lavoro, con **esclusione del settore agricolo**, possano beneficiare, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dell'**esonero** dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.

Il suddetto esonero contributivo è fruibile entro il 31 dicembre 2020, in una misura massima pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito e può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del DL n. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al **12 luglio 2020**.

L'esonero contributivo **non si applica** ai premi e contributi dovuti all'INAIL.

È previsto che il datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero contributivo si applichi il **divieto di licenziamenti** collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, disposto dall'art. 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.

Cumulabilità

L'esonero contributivo totale è **cumulabile** con **altri esoneri o riduzioni delle aliquote** di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Ci riserviamo di ritornare sull'argomento al momento del rilascio delle istruzioni.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ART. 6

L'articolo 6 del Decreto "Agosto" introduce un **nuovo esonero contributivo** per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate fino al 31 dicembre 2020, a prescindere dall'età anagrafica dei lavoratori.

Tuttavia, per la piena operatività di tale agevolazione è necessario attendere le istruzioni operative dell'INPS.

La norma prevede, in particolare, che,

- in relazione alle **assunzioni** a tempo indeterminato effettuate **fino al 31 dicembre 2020**,
- i datori di lavoro, con **esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico**, possano beneficiare, (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), dell'**esonero totale (100%)** dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico,
 - per un **periodo massimo di 6 mesi** decorrenti dalla data di assunzione e
 - nel limite **massimo di 8.060 euro annui** (riparametrato ed applicato su base mensile).

L'esonero contributivo **non si applica** ai premi e contributi dovuti all'INAIL.

In base alla disposizione di legge, **non** è possibile beneficiare dell'esonero contributivo per le assunzioni

- effettuate con contratto di **apprendistato**;
- a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano **già avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti** all'assunzione presso la **medesima impresa**.

Trasformazione a tempo indeterminato

L'esonero contributivo in esame si applica anche alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, successive alla data di entrata in vigore del Decreto "Agosto" (ossia successive al 15 agosto 2020).

Ci riserviamo di ritornare sull'argomento al momento del rilascio delle istruzioni.

CONTRATTI A TERMINE: PROROGA O RINNOVO SENZA CAUSALI - ART. 8

Il c.d. **Decreto "Rilancio"** (DL n. 34/2020 convertito dalla Legge n. 77/2020) è intervenuto in tema di disciplina del **contratto a tempo determinato** di cui al D.Lgs n. 81/2015 (modificato dal DL n. 87/2018 convertito nella Legge n. 96/2018), consentendo mediante l'**art. 93, comma 1**,

- con esclusivo riferimento ai **rapporti** di lavoro a termine **in essere al 23 febbraio 2020**,
- la possibilità del loro **rinnovo o proroga** senza causali **fino al 30 agosto 2020**,
- in ragione del **riavvio** delle **attività** in conseguenza all'**emergenza** sanitaria da **COVID-19**.

In sede di conversione in legge dello stesso decreto è stato poi aggiunto all'**art. 93 il comma 1-bis**, che ha introdotto la c.d. **proroga automatica** dei contratti a tempo determinato (anche in somministrazione), nonché dei contratti di apprendistato, per una **durata pari al periodo di**

sospensione dell'attività lavorativa (prestata in forza dei medesimi contratti) in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da **Coronavirus**, che ha determinato numerose perplessità in merito all'ambito ed alle modalità della sua applicazione.

Rispetto alle ipotesi di proroga/rinnovo dei contratti a tempo determinato disciplinate dal DL Rilancio interviene l'art. 8 del Decreto "Agosto", riscrivendo la norma relativa ai contratti prorogati/rinnovati in conseguenza dell'emergenza da COVID-19 e statuendo l'abrogazione della proroga automatica.

Nello specifico, il **comma 1 dell'art. 93** del DL n. 34/2020 viene **sostituito** dal seguente:

"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 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 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."

Rispetto alla previgente disposizione la **deroga** all'obbligo dell'indicazione delle **causali**, ossia la possibilità del rinnovo/proroga in assenza di

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

in conseguenza dell'**emergenza Coronavirus**, viene **estesa** fino al **31 dicembre 2020** (non più sino al 30 agosto 2020) per tutti i contratti a termine, senza più alcun accenno al riavvio delle attività ed ai rapporti in essere alla data **del 23 febbraio 2020**.

In base al dettato normativo, la possibilità del **rinnovo/proroga acausali** dei contratti a tempo determinato viene ammessa, fatta salva la **durata massima complessiva di 24 mesi**, con delle precise limitazioni, ovvero

- per un **periodo** massimo di **12 mesi** (quindi anche oltre il termine dell'anno 2020) e per **una sola volta** (indipendentemente che si ricorra alla proroga o al rinnovo),
- purché la sottoscrizione del contratto non sia successiva al 31 dicembre 2020.

Come anticipato, con il Decreto "Agosto" viene prevista anche

l'**abrogazione** del comma 1-bis dell'art. 93 del DL n. 34/2020, ossia l'**obbligo** da parte dei datori di lavoro di **proroga** dei contratti a tempo determinato per una **durata** pari al periodo di **sospensione** dell'attività lavorativa per **COVID-19**. Del resto tale norma aveva destato da subito forti dubbi interpretativi ed applicativi, ora venuti meno con la sua soppressione.

DECRETO AGOSTO: RADDOPPIO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFITS PER IL 2020

Il Decreto Agosto (DL n. 104/2020), all'art. 112, dispone, **limitatamente al periodo d'imposta 2020**, l'**innalzamento da euro 258,23 ad euro 516,46** (dunque, il raddoppio) del **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito imponibile**.

Il limite di esenzione di euro 258,23, aumentato a euro 516,46 per il 2020, è fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR e trova applicazione relativamente ai c.d. fringe benefits riconosciuti ai lavoratori con finalità di incentivazione e fidelizzazione.

A titolo di esempio, tra i fringe benefits che rientrano nella previsione di cui al comma 3, art. 51 del TUIR e, dunque, sono soggetti al limite di esenzione di euro 516,46 con riferimento all'anno 2020, si segnalano:

- i buoni acquisto e i buoni carburante,
- i generi in natura prodotti dall'azienda,
- l'auto concessa ad uso promiscuo,
- l'alloggio concesso in locazione, in uso o in comodato,
- i prestiti aziendali,
- l'uso di specifici beni di proprietà dell'azienda quali telefono aziendale, pc, tablet, stampanti o altri dispositivi elettronici aziendali,
- polizze assicurative extra professionali, ecc.

Qualora il valore del fringe benefit superi il limite di esenzione, lo stesso concorre interamente a formare il reddito imponibile.

In sede di tassazione del reddito di lavoro dipendente, il sostituto d'imposta deve applicare la ritenuta nel periodo di paga in cui viene superata la soglia di esenzione e se risulta chiaro che il valore, tenuto conto dell'intero periodo d'imposta, sarà complessivamente superiore al suddetto importo, deve effettuare la ritenuta fin dal primo periodo di paga.

EFFETTI SULL'OPERATO DI DATORI DI LAVORO/SOSTITUTI D'IMPOSTA

L'innalzamento del limite di esenzione ad euro 516,46 intervenuto in corso d'anno ad opera del Decreto Agosto e, comunque, valido con riferimento a tutto il 2020, produce inevitabilmente effetti sull'operato dei datori di lavoro/sostituti d'imposta.

Nello specifico:

- per i lavoratori cessati nei mesi precedenti l'entrata in vigore del DL n. 104/2020 (avvenuta il 15 agosto 2020), nei confronti dei quali, con riferimento ad eventuali fringe benefits, è stato applicato il limite di esenzione di euro 258,23, **si ritiene** opportuno specificare tale circostanza sotto forma di annotazione libera nella Certificazione Unica che verrà loro rilasciata. Questo per consentire, nel caso in cui il valore complessivo del fringe benefit non superi la nuova soglia di euro 516,46, che la maggior imposta trattenuta e versata possa essere restituita al lavoratore dal nuovo datore di lavoro/sostituto d'imposta che effettua il conguaglio unico ovvero in sede di dichiarazione dei redditi;
- per i lavoratori in forza, si rende necessario l'adeguamento tempestivo del limite di esenzione con conseguente restituzione della maggior imposta trattenuta laddove ciò risulti necessario in conseguenza del valore complessivo del fringe benefit riconosciuto.

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani