



19 AGOSTO 2020

LE NOVITÀ GIUSLAVORISTICHE DEL D.L. 14 AGOSTO 2020, N. 104 ("DECRETO AGOSTO")

Il 15 agosto 2020 è entrato in vigore il D.L. 14 agosto 2020, n. 104 ("Decreto Agosto") che ha introdotto alcune misure in materia giuslavoristica. Qui di seguito le principali **novità**.

A. CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO/FIS E CASSA IN DEROGA

Il "Decreto Rilancio", convertito con Legge 17 luglio 2020, n. 77, prevedeva che le settimane complessive di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario/FIS e cassa in deroga utilizzabili per motivi connessi all'emergenza COVID-19 fossero 18 (9+5+4). Tali settimane, per cui non era richiesto alcun contributo addizionale a carico del datore di lavoro, avrebbero dovuto essere usufruite entro il 31 ottobre 2020.

Novità! Il Decreto Agosto ha previsto la possibilità per i datori di lavoro di presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario/FIS e cassa in deroga con causale COVID-19 per altre **9 settimane** (incrementabili di ulteriori **9 settimane** per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato - e decorso - il primo periodo di 9 settimane).

Le complessive **18 settimane** devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. Per accedere a tali 18 settimane è richiesto l'espletamento della (semplificata) procedura di informazione e consultazione sindacale già prevista per i precedenti trattamenti con causale COVID-19.

I periodi di integrazione salariale COVID-19 già richiesti e autorizzati (in forza dei precedenti provvedimenti normativi) e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati (ove autorizzati) al primo periodo di 9 settimane previsto dal Decreto Agosto. Ciò vuol dire che la cassa COVID-19 usufruita dalle aziende successivamente al 12 luglio 2020 in forza di precedenti decreti è da computarsi nel primo periodo di 9 settimane di cassa di cui al Decreto Agosto.

Esempio: un datore di lavoro che (in forza dei precedenti provvedimenti normativi) ha usufruito della cassa COVID-19 per il periodo 13 luglio - 8 agosto 2020 (4 settimane) potrà richiedere in forza del Decreto Agosto (relativamente al primo periodo di 9 settimane) solo 5 settimane (avendone già fruite 4). Successivamente, potrà usufruire delle ulteriori (e ultime) 9 settimane.

In termini di **costi**, il primo periodo di 9 settimane non richiede il pagamento di alcun contributo addizionale da parte dei datori di lavoro. Il secondo periodo di 9 settimane (salvo le eccezioni di seguito indicate) richiede il versamento di 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%);
- **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:

- abbiano subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%; e
- abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Per poter accedere al secondo periodo di 9 settimane, i datori di lavoro devono presentare all'INPS domanda di concessione del trattamento nella quale autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. In mancanza di tale autocertificazione verrà applicata l'aliquota del 18%.

B. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE

Novità! Ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo) che non richiedano i trattamenti di integrazione salariale di cui al precedente punto A e che abbiano fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di cassa COVID-19, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per un periodo massimo di 4 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.

Tale esonero può essere riconosciuto anche a favore di quei datori di lavoro che abbiano richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

La norma non chiarisce, tuttavia, se - in presenza delle condizioni sopra previste - l'esonero operi automaticamente o se sia necessaria una richiesta da parte delle aziende. Sul punto si attendono chiarimenti ministeriali. Il tema è, però, rilevante tenuto conto che la fruizione dell'esonero dei contributi previdenziali comporta un prolungamento del divieto di licenziamenti (si veda il successivo punto C).

Si precisa che tale beneficio potrà essere concesso previa destinazione dei fondi necessari.

C. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

La precedente disciplina prevedeva il divieto dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. 604/1966, dei licenziamenti collettivi nonché la sospensione



delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7, L. 604/1966 - ovvero sia le procedure pendenti avanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro - fino al 17 agosto 2020 (erano fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, fosse stato 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).

Novità! Il Decreto Agosto prevede che il divieto di licenziamento continui a operare nei confronti dei datori di lavoro che non abbiano *“integralmente fruito”*:

- delle 18 settimane di cassa COVID-19 di cui al Decreto Agosto (punto A che precede);
ovvero
- dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui al punto B che precede.

Esempio: *un datore di lavoro (in forza di precedenti decreti) ha usufruito di complessive 2 settimane di cassa COVID-19 nel periodo maggio/giugno 2020 (ossia ha messo in cassa almeno un dipendente per 2 settimane tra maggio e giugno 2020). A tale datore di lavoro è, quindi, “riconosciuto” (come sopra anticipato, non è chiaro se in automatico o dietro sua richiesta) un periodo di esenzione contributiva pari a 4 settimane (ossia il doppio delle 2 settimane di cassa COVID-19 di cui ha usufruito nel periodo maggio/giugno 2020) che presumibilmente terminerà prima della fine di settembre. Terminato tale beneficio, a condizione che non venga richiesto alcun periodo di cassa COVID-19 ai sensi del Decreto Agosto (punto A che precede), tale datore di lavoro dovrebbe poter irrogare licenziamenti prima della fine di settembre. In relazione ai licenziamenti effettuati in pendenza del periodo di esonero contributivo è espressamente previsto che ciò comporterà per il datore di lavoro (i) la revoca dell'esonero contributivo con efficacia retroattiva e (ii) l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.*

Pertanto:

- se un'azienda fruisce della cassa COVID-19 di cui al Decreto Agosto (punto A che precede), il blocco dei licenziamenti termina una volta che siano state integralmente usufruite le 18 settimane di cassa o, in caso di mancata integrale fruizione, il 31 dicembre 2020;
- se un'azienda beneficia dell'esonero contributivo (punto B che precede) e non fruisce della cassa COVID-19 di cui al Decreto Agosto (punto A che precede), il divieto di licenziamenti termina una volta terminato il periodo di esonero contributivo.

La norma non chiarisce, tuttavia, se le aziende che non hanno mai usufruito della cassa COVID-19 (o, che, comunque non ne hanno usufruito a maggio e a giugno 2020 né successivamente al 12 luglio 2020) e che non intendono chiedere le nuove 18 settimane previste dal Decreto Agosto, debbano (necessariamente) fruire integralmente delle 18 settimane di (nuova) cassa COVID-19 per poter irrogare i licenziamenti, anche ove questi ultimi dovessero essere motivati da una riorganizzazione aziendale non connessa all'emergenza COVID-19 (che, peraltro, potrebbe non giustificare nemmeno la richiesta di ammortizzatori sociali COVID-19 di cui al Decreto Agosto). Sul punto si attendono chiarimenti ministeriali.

Per espressa previsione di legge, il divieto di licenziamento **non si applica**:



- ai recessi 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- in caso di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non, quindi, le RSA/RSU), di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (es. mobilità volontaria, prepensionamenti, ecc.): a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpi;
- ai 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).

In aggiunta alle novità di cui sopra, dall'interpretazione letterale della norma deve ritenersi confermato che il **divieto di licenziamento non operi** con riferimento:

- al licenziamento individuale dei dirigenti;
- al recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione;
- al licenziamento per superamento del periodo di comportamento;
- al licenziamento per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

D. PROROGA O RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Rilancio, come convertito nella suddetta legge, prevedeva la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Inoltre, il Decreto Rilancio, come convertito nella suddetta legge, prevedeva che il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti (escluso quello professionalizzante) e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, venisse prorogato automaticamente di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa (ossia, per tutto il periodo in cui i lavoratori fossero stati sospesi a causa del COVID-19).

Novità! Sino al **31 dicembre 2020** è possibile rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di **12 mesi** e per **una sola volta**, tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche **in assenza delle causali** previste dal Decreto Dignità, ferma la durata massima complessiva di 24 mesi (non è, peraltro, più necessario, ai fini della proroga o del rinnovo acausali, fornire la prova che il contratto sia stato attivato o prorogato con l'obiettivo di riavviare l'attività produttiva in conseguenza dell'emergenza sanitaria). Considerato che la proroga e il rinnovo acausali possono avere una durata massima di 12 mesi, si deve ritenere



che la scadenza del 31 dicembre 2020 sia la data ultima entro cui si può sottoscrivere la proroga o il rinnovo e non la data in cui proroga o rinnovo debbano terminare.

Tale facoltà di rinnovo e proroga acausali è applicabile (per una sola volta) con riferimento a tutti i contratti a tempo determinato (anche se iniziati successivamente al 23 febbraio 2020). Sono, tuttavia, ammesse ulteriori proroghe o rinnovi nel rispetto delle regole ordinarie.

Infine, il Decreto Agosto ha **abrogato** la disposizione della legge di conversione del Decreto Rilancio che prevedeva la **proroga automatica** dei contratti a tempo determinato (anche in regime di somministrazione) e di apprendistato (escluso quello professionalizzante) di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa del COVID-19.

Non essendo prevista una disciplina transitoria, riteniamo che vi siano tre diverse fattispecie da tenere in considerazione:

- contratti a termine/ periodo formazione apprendistato (non professionalizzante) scaduti prima del 19 luglio 2020 (ossia, prima dell'entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Rilancio): **non opera alcuna proroga automatica**;
- contratti a termine/ periodo formazione apprendistato (non professionalizzante) scaduti nel periodo ricompreso tra il 19 luglio 2020 e il 14 agosto 2020: **si ritiene che operi la proroga automatica** (e ciò, a prescindere dall'eventuale comunicazione formale di proroga posta in essere dal datore di lavoro e dall'eventuale accettazione del dipendente);
- contratti a termine/periodo formazione apprendistato (non professionalizzante) scaduti (o che scadranno) a decorrere dal 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del Decreto Agosto e dell'abrogazione della norma che disponeva la proroga automatica): **non dovrebbe operare la proroga** intervenendo la scadenza in un periodo in cui la norma che la prevedeva è stata abrogata.
Sul punto si attendono, però, chiarimenti ministeriali.

E. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Novità! Fino al **31 dicembre 2020**, ai datori di lavoro (con esclusione del settore agricolo) che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato con decorrenza successiva al 15 agosto 2020, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a Euro 8.060 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Tale beneficio non si applica:

- ai contratti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico;
- ai lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successivamente al 15 agosto 2020.



F. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI

Novità! Medesimo sgravio di cui al punto E che precede è riconosciuto, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a 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. L'esonero si applica anche in caso di trasformazione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente al 15 agosto 2020. Tale beneficio potrà essere concesso previa destinazione dei fondi necessari.

G. SMART WORKING SEMPLIFICATO

Il Decreto Agosto non ha previsto modifiche al regime dello *smart working* semplificato nell'ambito dell'emergenza sanitaria. Pertanto, ad oggi, la disciplina applicabile resta la seguente:

- **sino al 15 ottobre 2020**, sarà possibile per le imprese disporre o far proseguire ai dipendenti lo svolgimento dell'attività lavorativa in *smart working* con le modalità già previste per l'emergenza COVID-19 (ossia anche in assenza di accordo individuale con il lavoratore e con procedura di comunicazione ministeriale e informativa in materia di salute e sicurezza semplificate);
- **sino al 15 ottobre 2020**, i disabili gravi, i lavoratori che hanno un disabile grave nel proprio nucleo familiare, nonché i lavoratori che, sulla base di una valutazione del medico competente, siano maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da altre malattie in corso, hanno il diritto di prestare l'attività lavorativa in modalità *smart working* (sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa);
- **sino al 14 settembre 2020**, i lavoratori genitori con almeno un figlio minore di 14 anni - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o che non vi sia altro genitore non lavoratore - hanno il diritto di prestare l'attività lavorativa in modalità *smart working* (sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa).

CONTATTI

Team Labour

LCALabour@lcalex.it