

Decreto agosto, le novità in tema di ammortizzatori sociali, contratti, divieto di licenziamento e altro

Nel Supplemento Ordinario n° 30/L alla Gazzetta Ufficiale n° 203 del 14 agosto 2020 è stato pubblicato il [Decreto Legge 14 agosto 2020 n° 104](#), in vigore dal 15 agosto 2020, che ha introdotto misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia.

Ecco qui di seguito il panorama delle principali novità normative in materia di Lavoro introdotte nel Capo I del cosiddetto "Decreto Agosto", con particolare riferimento agli aspetti di natura sindacale e previdenziale riguardanti gli ammortizzatori sociali, la disciplina dei contratti a termine, il regime del divieto di licenziamento, le nuove ipotesi di esoneri contributivi e la proroga della Naspi.

NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 1)

DURATA DEI NUOVI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Premessa.

Il Decreto Legge 14/8/2020 n° 104 ha **rimodulato i periodi** di concessione dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO-FIS-CIGD) per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19 concedibili nell'anno 2020, **neutralizzando il conteggio delle settimane richieste ed autorizzate fino al 12 luglio 2020** in virtù delle precedenti previsioni della normativa di emergenza di cui al Decreto Cura Italia (Decreto Legge n° 18/2020, convertito nella Legge n° 27/2020) ed al Decreto Rilancio (Decreto Legge n° 34/2020 convertito nella Legge n° 77/2020).

Ciò premesso, si specifica quanto segue.

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 (CIGO), assegno ordinario (FIS) e cassa integrazione in deroga (CIGD) 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 ⁽¹⁾, per una **durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane** secondo le seguenti modalità.

Le complessive 18 settimane di cui al nuovo decreto devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Con riferimento a tale periodo, le predette 18 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del Decreto Legge n° 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime 9 settimane del Decreto "Agosto".

Le ulteriori 9 settimane di trattamenti sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente **autorizzato** il precedente periodo di 9 settimane, decorso il periodo autorizzato.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle **ulteriori 9 settimane** versano un **contributo addizionale** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del **primo semestre 2020** e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

¹ L'evoluzione della normativa di emergenza in materia di lavoro dal Decreto "Cura Italia" alla conversione in legge del "Decreto Rilancio" è stata esaminata negli articoli del [18 marzo 2020](#), [4 maggio 2020](#), [22 maggio 2020](#), [18 giugno 2020](#) e [30 luglio 2020](#), pubblicati su questo Sito.

A) 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%**;

B) al **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.

C) **Nessun contributo** è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato **pari o superiore al 20%** e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 9 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale **autocertifica**, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000 n° 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato.

L'INPS autorizza i trattamenti e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale.

In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Sono comunque disposte le necessarie **verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati** per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo 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 fase di prima applicazione, il termine di decadenza per le domande con inizio dal 13 luglio 2020 è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto, e quindi entro il 30 settembre 2020.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto 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.

In sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore.

Trascorsi inutilmente i suddetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Nel [Messaggio INPS n° 3131 del 21/8/2020](#) sono state fornite le prime indicazioni sulla gestione delle nuove domande di trattamenti di integrazione salariale in relazione alle disposizioni introdotte dal Decreto Legge n° 104/2020.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART. 8)

L'articolo 93 del Decreto Legge n° 34/2020 convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 77/2020 (Decreto "Rilancio") ⁽²⁾ è stato modificato come segue.

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del Decreto Legislativo n° 81/2015 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 suddetto Decreto Legislativo.

E' stata, inoltre, **eliminata la proroga automatica ed obbligatoria dei contratti a termine** mediante l'abrogazione espressa del comma 1-bis, introdotto in sede di conversione dalla Legge n° 77/2020.

Con le modifiche introdotte dal Decreto "Agosto" sono stati eliminati i riferimenti che collegavano la proroga o il rinnovo senza causale:

² Su tale argomento è possibile leggere l'articolo pubblicato su questo Sito in data [30 luglio 2020](#).

- all'esigenza di far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- ai soli contratti in essere alla data del 23 febbraio 2020.

Con riguardo alla gestione dei contratti a termine in questo periodo si segnala un possibile elemento di criticità con riguardo alla circostanza che l'art. 8 del Decreto "Agosto" non ha richiamato in modo espresso la deroga all'art. 20, comma 1), lettera c), del Decreto Legislativo n° 81/2015, secondo il quale l'apposizione di un termine alla durata di un contratto non è ammessa presso unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni a zero ore o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine

Tale deroga era stata introdotta nell'ordinamento dall'art. 19-bis della Legge n° 27/2020 (di conversione del Decreto "Cura Italia"), il cui arco temporale di riferimento, tuttavia, era limitato al periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 ⁽³⁾.

Pertanto, allo stato attuale, si invitano le aziende a porre la massima attenzione qualora intendano procedere alla stipula, al rinnovo e/o alla proroga di contratti a termine durante l'utilizzo dei nuovi ammortizzatori sociali "COVID-19" di cui al Decreto "Agosto", segnalando che il Servizio Sindacale dell'Associazione è a disposizione per qualsiasi approfondimento in materia.

PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 14)

Divieti e sospensioni delle procedure di licenziamento.

Il divieto di licenziamento, collettivo e individuale, è stato prorogato a condizioni e modalità temporali diverse a seconda della situazione e delle caratteristiche del datore di lavoro.

Comma 1) → Resta **precluso** l'avvio delle procedure di **licenziamento collettivo** di cui alla legge n° 223/1991 e restano **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) per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito:

- a) dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui al Decreto Agosto;
- b) dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del medesimo decreto, previsto solo per i datori di lavoro che non richiedono la nuova CIG prevista dal Decreto Agosto e che abbiano fruito dei trattamenti COVID nei mesi di maggio e giugno 2020.

Comma 2) → Indipendentemente dal numero dei dipendenti ed alle stesse condizioni a) e b) resta **preclusa** al datore di lavoro la facoltà di procedere al **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della Legge n° 604/1966 e restano altresì **sospese** le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge (c.d. Procedura Fornero presso l'Ispettorato territoriale del lavoro).

Il Decreto Legge n° 104/2020 non indica espressamente la data alla quale termina il divieto di licenziamento, essendo tale data connessa alla sussistenza o meno delle condizioni specificate nelle lettere a) e b), in funzione delle quali ad oggi si può ritenere che il termine massimo del divieto sia il 31/12/2020.

Resta, invece, variabile l'individuazione di un eventuale termine antecedente, che dovrà essere valutato caso per caso.

Eccezioni

Le suddette preclusioni e sospensioni **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.;

³ Su tale argomento è possibile leggere l'articolo pubblicato su questo Sito in data [4 maggio 2020](#)

- **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 NASPI;
- **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.

Revoca del licenziamento.

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 n° 604/1966 può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della Legge n° 300/1970, 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 n° 18/2020, convertito dalla Legge n° 27/2020, 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.

NUOVI ESONERI CONTRIBUTIVI (ARTT. 3 e 6)

L'articolo 3 del DL 104/2020 introduce un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non usufruiscano dei trattamenti d'integrazione salariale di cui all'articolo 1 del medesimo DL. Tali aziende dovranno aver usufruito nei mesi di maggio e giugno 2020 di trattamenti integrativi ai sensi della pregressa normativa emergenziale da COVID-19 (DL 18/2020 e s.m.i.).

Per queste aziende l'esonero sarà usufruibile per 4 mesi, entro il 31 dicembre 2020 e nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei citati mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrate su base mensile.

Un ulteriore esonero viene introdotto dall'articolo 6 del DL 104/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato, o per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, perfezionati da aziende del settore privato non agricolo dopo l'entrata in vigore del presente DL, ma entro il 31 dicembre 2020.

Si tratta dell'esonero totale dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di sei mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo pari a 8.060 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

Al momento non è ancora pervenuta alcuna indicazione sulle modalità operative di attuazione degli esoneri su descritti da parte degli istituti previdenziali coinvolti.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA DI NASPI E DIS-COLL (ART. 5)

Le prestazioni relative alla Naspi e alla Dis-Coll che scadono nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020 sono prorogate di due mesi a partire dal giorno di scadenza dall'art. 5 del DL 104/2020. Valgono le medesime condizioni previste dall'art. 92 del DL rilancio. L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

RADDOPPIO LIMITE WELFARE AZIENDALE ANNO 2020 (ART. 112)

Limitatamente al **periodo d'imposta 2020**, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è elevato ad **euro 516,46**.

* * * * *

I SERVIZI SINDACALE E PREVIDENZIALE SI RISERVANO DI RITORNARE SUGLI ARGOMENTI TRATTATI NEL PRESENTE ARTICOLO CON SUCCESSIVI APPROFONDIMENTI ANCHE IN RELAZIONE ALLE INDICAZIONI OPERATIVE ED INTERPRETATIVE CHE SARANNO EMANATE DAGLI ENTI COMPETENTI.