

# SINTESI DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI GIUSLAVORISTICHE CONTENUTE NEL DECRETO AGOSTO (D.L. n.104/2020)



# **AMMORTIZZATORI SOCIALI (ART.1)**





## Durata

Con l'art. 1 viene concessa alle imprese la possibilità di usufruire della CIGO, del FIS o della Cassa in deroga per ulteriori 18 settimane complessive (9 + 9).

Le 18 settimane debbono però essere collocate nel periodo compreso tra il 13 luglio ed il 31 dicembre p.v..

Le eventuali giornate già fruite dal 13 Luglio al 31 agosto riducono quindi il periodo delle 18 settimane.

## Condizioni per poter ottenere l'ulteriore periodo di integrazione salariale e costi a carico azienda

La fruizione (visto il richiamo secco alle norme del DL 18) è sempre condizionata alla procedura di consultazione sindacale preventiva (per i fondi all'accordo sindacale ove previsto) sebbene in forma semplificata.

Le prime nove settimane non prevedono costi a carico azienda.

Le ulteriori nove settimane sono condizionate:

- a) le prime nove devono esser già state integralmente autorizzate ed utilizzate.
- b) È previsto il versamento di un contributo addizionale a carico azienda sulla base della riduzione del fatturato aziendale.

Esso sarà pari al:

- ❖ 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o la riduzione di orario, se nella comparazione fatturato aziendale del primo semestre 2019 e quello dei primi sei mesi del 2020 il fatturato si è ridotto meno del 20%;
- ❖ 18% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di sospensione o di integrazione salariale, per le aziende che non hanno subito cali di fatturato.
- ❖ Nessuno se la riduzione è stata superiore al 20 %





Le imprese che hanno iniziato l'attività dopo il 1° gennaio 2019 non debbono versare alcun contributo addizionale.

L'iter procedimentale richiede, per la fruizione delle ulteriori nove settimane, una autocertificazione con l'indicazione dell'eventuale riduzione di fatturato.

Il contributo addizionale sarà versato a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale.

La mancanza dell'autocertificazione comporta l'aliquota massima.



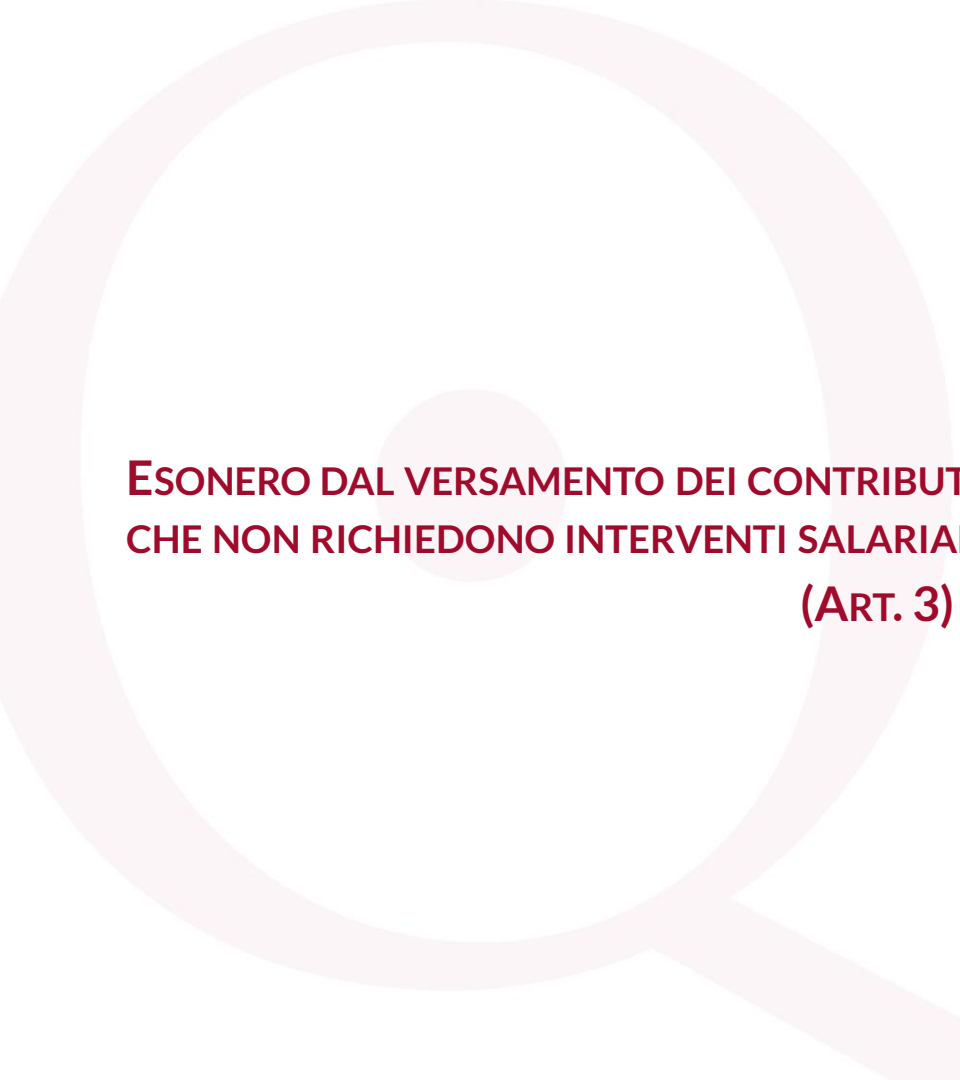
### **Termini per la presentazione delle domande di CIGO, CIGD, FIS e Fondi bilaterali.**

Le domande vanno presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario, ma per Luglio ed Agosto il termine finale è comunque il 30 settembre.

Considerato che le domande saranno accolte nei limiti dei fondi disponibili è consigliabile presentarle tempestivamente.

Per quanto attiene gli eventuali pagamenti diretti ai lavoratori, il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento ed il saldo entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo integrativo o, se posteriore, entro trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

Il mancato rispetto dei termini comporta decadenza ed il pagamento e gli oneri conseguenti ricadono sul datore di lavoro inadempiente.



**ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE IMPRESE  
CHE NON RICHIEDONO INTERVENTI SALARIALI INTEGRATIVI  
(ART. 3)**





Con l'art. 3, viene introdotta una agevolazione contributiva, per un massimo di quattro mesi, da fruire entro il prossimo 31 dicembre ed in favore delle imprese che non richiedano ulteriori trattamenti integrativi per il coronavirus, pur avendo usufruito nei mesi di maggio e giugno degli ammortizzatori sociali COVID-19.

La disposizione non è immediatamente operativa, in quanto occorre attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ex art. 108, paragrafo 3, del Trattato di Bruxelles, oltreché le indicazioni dell'INPS





## **Destinatari del beneficio**

Potranno usufruire del beneficio tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori, anche a capitale pubblico, con esclusione di quelli del settore agricolo, che hanno fruito tra maggio e giugno di integrazioni salariali COVID-19, attraverso, la CIGO, il FIS, la Cassa in deroga, i Fondi bilaterali alternativi e quelli dei Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano.

Quelli del settore agricolo, sia che abbiano utilizzato la CISOA che la Cassa in deroga, sono esclusi, probabilmente, per la peculiarità della contribuzione agricola.

L'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto, ai sensi del D.L. n. 18, periodi integrativi anche parzialmente, successivi al 12 luglio (quindi sulla base della precedente normativa);



## Valore del beneficio

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (cioè il valore della pensione finale spettante al lavoratore), l'esonero quadrimestrale dal pagamento dei contributi previdenziali è pari, sulla quota a carico di ciascun datore, al doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno, con esclusione dei premi e contributi INAIL, riparametrato ed applicato su base mensile.

Il beneficio può essere cumulato con altri sgravi in essere per altri motivi.

Si attende la circolare dell'INPS sul punto sia per le questioni operative legate al calcolo, che per le spiegazioni relative all'ammontare complessivo ed alla sua distribuzione sui 4 mesi.



**FONDO NUOVE COMPETENZE  
(ART. 4)**





Il fondo istituito dalla legge 17 luglio 2020, n. 7 e creato al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, consente di realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di questo fondo, costituito presso l'Agenzia Nazionale della Politiche del Lavoro (Anpal)

Tali oneri non sembrano includere il costo dei formatori, ma unicamente il costo del lavoro dei dipendenti per le ore dedicate alla loro formazione.

Il Fondo potrà essere utilizzato anche per favorire percorsi di ricollocamento presso altri imprenditori ed ha accantonamenti per gli anni 2020 e 2021



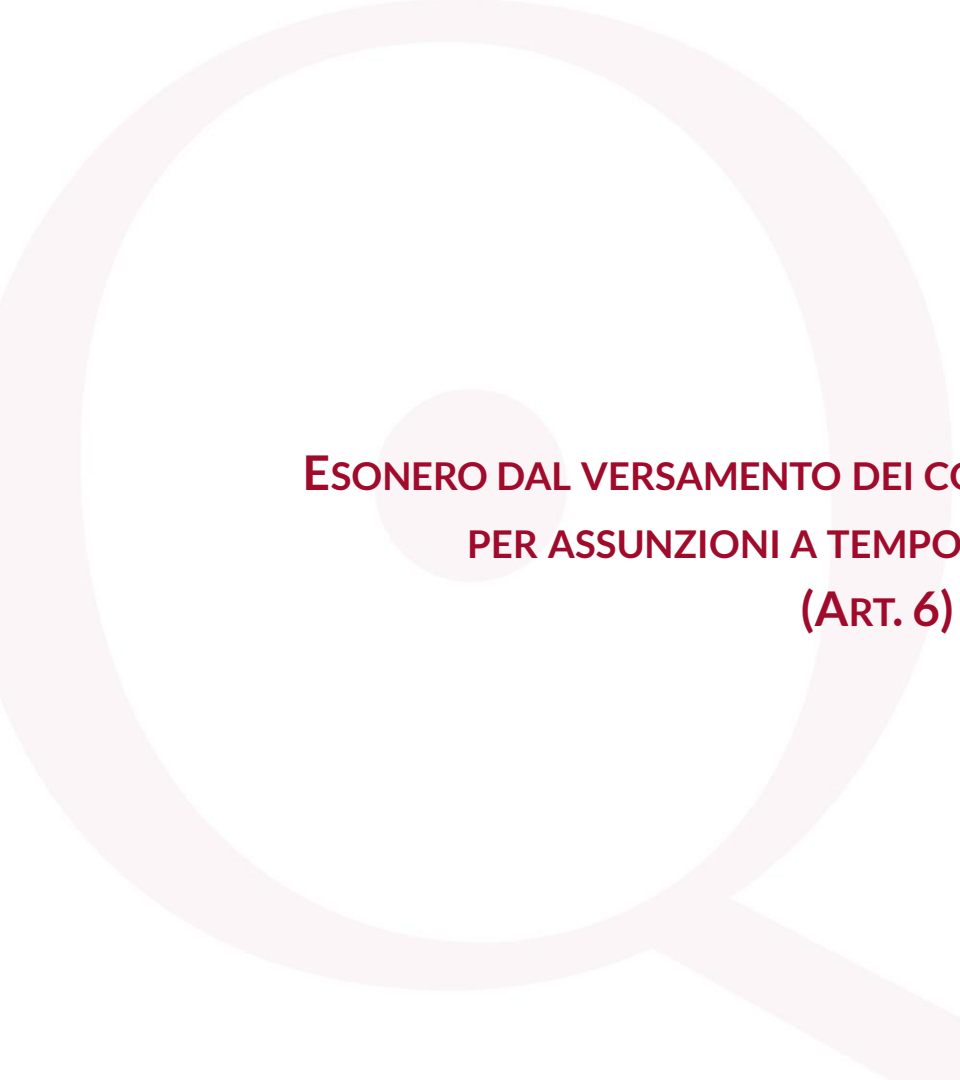
**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA DI NASPI E DIS-COLL  
(ART. 5)**





I lavoratori che non usufruiscono più di una di queste due indennità perché scaduta nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, si vedranno accreditati ulteriori due mesi, a condizione che non si benefici già di altre indennità.

L'importo sarà pari all'ultima mensilità ricevuta.



**ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI  
PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO  
(ART. 6)**





I datori di lavoro, a esclusione di quelli del settore agricolo, che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2020, ottengono 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 e nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Questa agevolazione non si può applicare ai lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'agevolazione può essere utilizzata nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.





**DISPOSIZIONI SULLA PROROGA DEI CONTRATTI A TERMINE  
(ART. 8)**





I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere possono essere rinnovati o prorogati, anche in assenza di causale, una sola volta e per un massimo di 12 mesi, ferma restando la durata massima complessiva pari a 24 mesi, sottoscrivendo il relativo atto entro il 31 dicembre 2020.

È stato altresì abrogato il comma 1-bis che prevedeva la proroga automatica dei contratti per periodi coincidenti a quelli di sospensione per causa Covid-19.




# LICENZIAMENTI (ART. 14)



## Divieto di licenziamento

I licenziamenti vietati sono ancora solo quelli per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi

Il testo del decreto approvato non prevede una data finale per la sospensione del blocco di questi licenziamenti.



Al comma 1, infatti, prevede che *“Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti d’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 3 del presente decreto **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”*

Ne consegue che per tutto il periodo in cui si fruisce della cassa integrazione o anche dell’esonero del versamento dei contributi stabiliti dal decreto Agosto, i licenziamenti sono bloccati e non si può procedere in tal senso.

Il blocco dei licenziamenti quindi dovrebbe estendersi per tutte le 18 settimane di ammortizzatori sociali previsti dagli art. 1 e 3 del decreto Agosto, che potranno essere richiesti con decorrenza dal 13 luglio 2020.

I licenziamenti, però, non sono bloccati per tutti i datori di lavoro.

Sono escluse:

- le imprese che hanno cessato l'attività (senza trasferire l'azienda o compendi aziendali che costituiscono ramo autonomo);
- le imprese dichiarate fallite quando non sia previsto l'esercizio provvisorio;
- 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.

In questo ultimo caso ai lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione Nاسpi.

Il comma 4 stabilisce, come già previsto nel decreto Rilancio, che le aziende che rinunciano a procedure di licenziamento già avviate (e licenziamento già irrogato) possano revocarle con accesso alla cassa integrazione senza oneri per il datore di lavoro.





### **Conseguenze della violazione del divieto di licenziamento**

La violazione del divieto di licenziamento comporta (oltre alla nullità dei medesimi per violazione di norme imperative) la revoca dell'esonero contributivo e l'impossibilità di presentare istanza di integrazione salariale per COVID-19.

La violazione del divieto, con le conseguenze previste dalla norma, fa sì che essa si concretizzi con il mero atto unilaterale del datore di lavoro, non fungendo da esimente che il lavoratore abbia, esplicitamente o implicitamente, accettato il recesso e non abbia presentato ricorso in Tribunale.



### **Sintesi del divieto di licenziamento:**

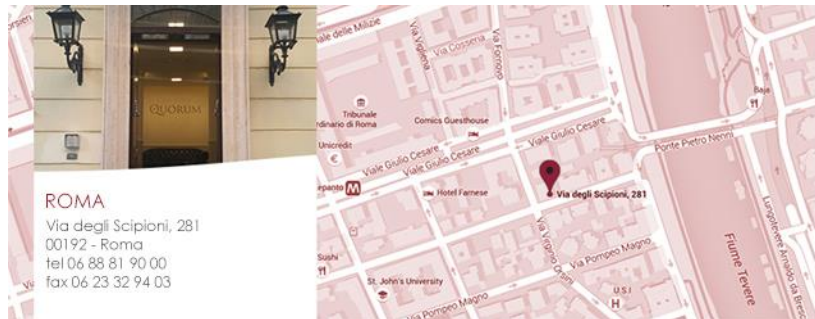
- A) azienda che abbia fruito o meno di ammortizzatori Covid a maggio e giugno e che ne fruisca in base alla nuova normativa: divieto (di iniziare la procedura di licenziamento collettivo o individuale per GMO) sino alla scadenza dell'ammortizzatore; quindi 16 novembre per chi avesse collegato le settimane di Luglio senza soluzione di continuità.
- B) azienda che non ha fruito di alcun ammortizzatore e che non vuole fruire di nessun ammortizzatore (pur avendone la possibilità): divieto sino al 31 dicembre (stante la formulazione negativa del divieto)
- C) azienda che ha fruito a maggio e giugno e che intende quindi optare per lo sgravio contributivo ex art 3: divieto di licenziamento sino a quando non ne abbia interamente fruito.



La particolare formulazione “in negativo” della norma “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 3 del presente decreto”, unitamente alla condizione sospensiva della autorizzazione della Commissione Europea allo sgravio stesso, ed alla circostanza che mancano le istruzioni INPS sulle modalità e tempistiche di fruizione dello sgravio (che potrebbero anche essere forzatamente spalmate sui 4 mesi), fanno pensare alla opportunità di non ipotizzare licenziamenti a breve (settembre / ottobre).

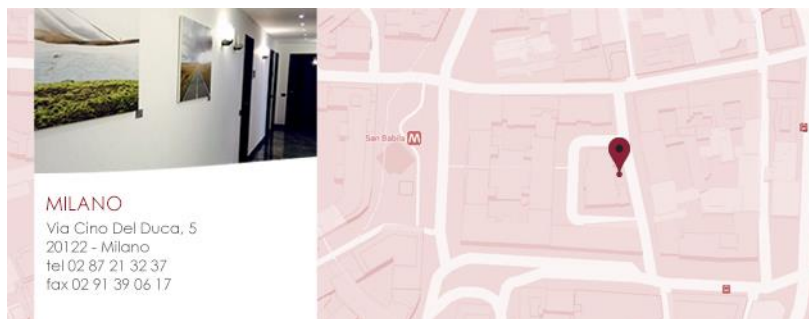
Alcuni iniziali commenti, che pure optano per tale ipotesi, non sembrano meritevoli di condivisione, in quanto, oltre ad essere contrastanti con la ratio della norma, appaiono disconoscere il combinato disposto dell’art. 1, comma 1, dell’art. 3, commi 1 e 2, e dell’art. 14, commi 1 e 2, del decreto in argomento.





### ROMA

Via degli Scipioni, 281  
00192 - Roma  
tel 06 88 81 90 00  
fax 06 23 32 94 03



### MILANO

Via Cino Del Duca, 5  
20122 - Milano  
tel 02 87 21 32 37  
fax 02 91 39 06 17



### MEMBRO DI GLOBALAW - The International Law Group

Globalaw is a leading worldwide network comprising more than 94 independent law firms with more than 5,000+ lawyers located in over 62 countries. Its purpose is to provide quality legal services to the clients of its members

[www.quorumlegal.com](http://www.quorumlegal.com)

[info@quorumlegal.com](mailto:info@quorumlegal.com)

 Quorum Legal