

Legal Report

Osservazioni preliminari alle disposizioni del **Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104** (cd. "**Decreto Agosto**")
recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio
dell'economia



21 agosto 2020



Legal Report

Quadro Generale

In data 14 agosto 2020 è stato pubblicato il Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 (c.d. “Decreto Agosto”; di seguito il “Decreto”), recante ulteriori misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia.

Il presente documento vuole fornire una panoramica generale delle principali previsioni in materia di diritto del lavoro contenute nel Decreto.

Il nostro Team è a disposizione per qualsiasi chiarimento in merito.

Contatti

Stefano Lava, Partner

T: +39 02 5413 1782

stefano.lava@osborneclarke.com

Giuliana Caira, Associate

T: +39 06 3269 5022

giuliana.caira@osborneclarke.com

Cristina del Pezzo, Senior lawyer

T: + 39 02 5413 1764

cristina.delpezzo@osborneclarke.com

Vincenzo Colasante, Trainee

T: + 39 02 5413 1212

vincenzo.colasante@osborneclarke.com

1 Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale

Il Decreto ha disposto il prolungamento dei trattamenti emergenziali di integrazione salariale già in essere, prevedendo ulteriori 18 settimane da usufruire nel periodo decorrente dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, utilizzando la causale “**emergenza COVID-19**”. In particolare, il Decreto suddivide la fruizione del nuovo trattamento di integrazione in due periodi di 9 settimane ciascuno.

Le prime 9 settimane di integrazione salariale (“Primo Periodo”), sono gratuite e possono assorbire, anche parzialmente, i periodi di integrazione già richiesti e autorizzati dal 12 luglio 2020.

I datori di lavoro che abbiano fruito del Primo Periodo di integrazione salariale possono richiedere **ulteriori 9 settimane** di trattamento (“Periodo Aggiuntivo”), a fronte del pagamento di un contributo addizionale, determinato sulla base di un confronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e il fatturato del primo semestre del 2019¹. Il contributo addizionale è pari al:

- 9% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, se la riduzione del fatturato è inferiore al 20%;
- 18% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate durante la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, se non vi è stata riduzione del fatturato.

Ai fini dell’accesso al Periodo Aggiuntivo, le aziende devono presentare domanda all’INPS autocertificando la sussistenza della eventuale riduzione del fatturato.

Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate, 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 suddetto termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto.

2 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Il Decreto riconosce in favore dei datori di lavoro che abbiano già fruito dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e giugno 2020 e che non

facciano richiesta delle ulteriori settimane di integrazione salariale previste dal Decreto (v. il precedente Paragrafo 1), **l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali** per un importo pari al doppio delle ore di integrazione salariale (con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL) già fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020, **per un periodo massimo di 4 mesi**, da fruire entro il 31 dicembre 2020.

3 Decontribuzione per le assunzioni stabili (i.e. assunzioni a tempo indeterminato).

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro (con esclusione del settore agricolo) che assumono lavoratori con contratti di lavoro a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico), è riconosciuto l’esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di **6 mesi** decorrenti dall’assunzione. L’esonero dei versamenti contributivi è stabilito nel limite massimo di 8.060 Euro annui, da riparametrare su base mensile.

L’esonero contributivo, è riconosciuto anche nei casi di trasformazione di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

4 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

A decorrere dal 16 agosto, la situazione sembra essere la seguente, in attesa di eventuali ulteriori chiarimenti.

- Chi intende chiedere le nuove 18 settimane di Cassa integrazione Covid 19 (v. Paragrafo 1) potrà procedere a licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo solo dopo aver integralmente fruito delle 18 settimane di cassa, utilizzabili tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020.
- Chi non chiede la nuova Cassa e ha già usufruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei precedenti trattamenti di integrazione salariale potrà avere l’esonero contributivo fino a un massimo di quattro mesi (v. Paragrafo 2). In questo caso, i licenziamenti sarebbero possibili al termine del periodo di esonero contributivo, variabile a seconda della concreta situazione della singola impresa.
- Chi non intendesse chiedere la nuova Cassa e non volesse/potesse usufruire dell’esonero contributivo

¹ Il contributo aggiuntivo non è dovuto per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno iniziato l’attività dopo il 1° gennaio 2019.

non si ritiene, allo stato e in ottica prudenziale, che possa procedere a licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo sino al 31 dicembre 2020 (data ultima per chiedere la Cassa).

- Si può comunque procedere, da subito, a licenziamenti, collettivi e individuali, in tre casi: a) cessazione definitiva dell'attività aziendale con liquidazione della società; b) fallimento senza esercizio provvisorio dell'attività; c) accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Rimane ferma l'eccezione al divieto, già prevista, per il cambio di appalto con riassunzione del personale alle dipendenze del nuovo appaltatore.

5 Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Il Decreto introduce la possibilità di rinnovare o prorogare, per una sola volta, fino al 31 dicembre 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali previste dall'articolo 19, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2015, per un periodo massimo di 12 mesi, e nel rispetto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato di 24 mesi.

6 Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL

Le indennità NASPI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termina nel periodo compreso tra il 1 maggio 2020 e il 30 giugno 2020 sono prorogate, a determinate condizioni, per altri due mesi a partire dal giorno della scadenza.

