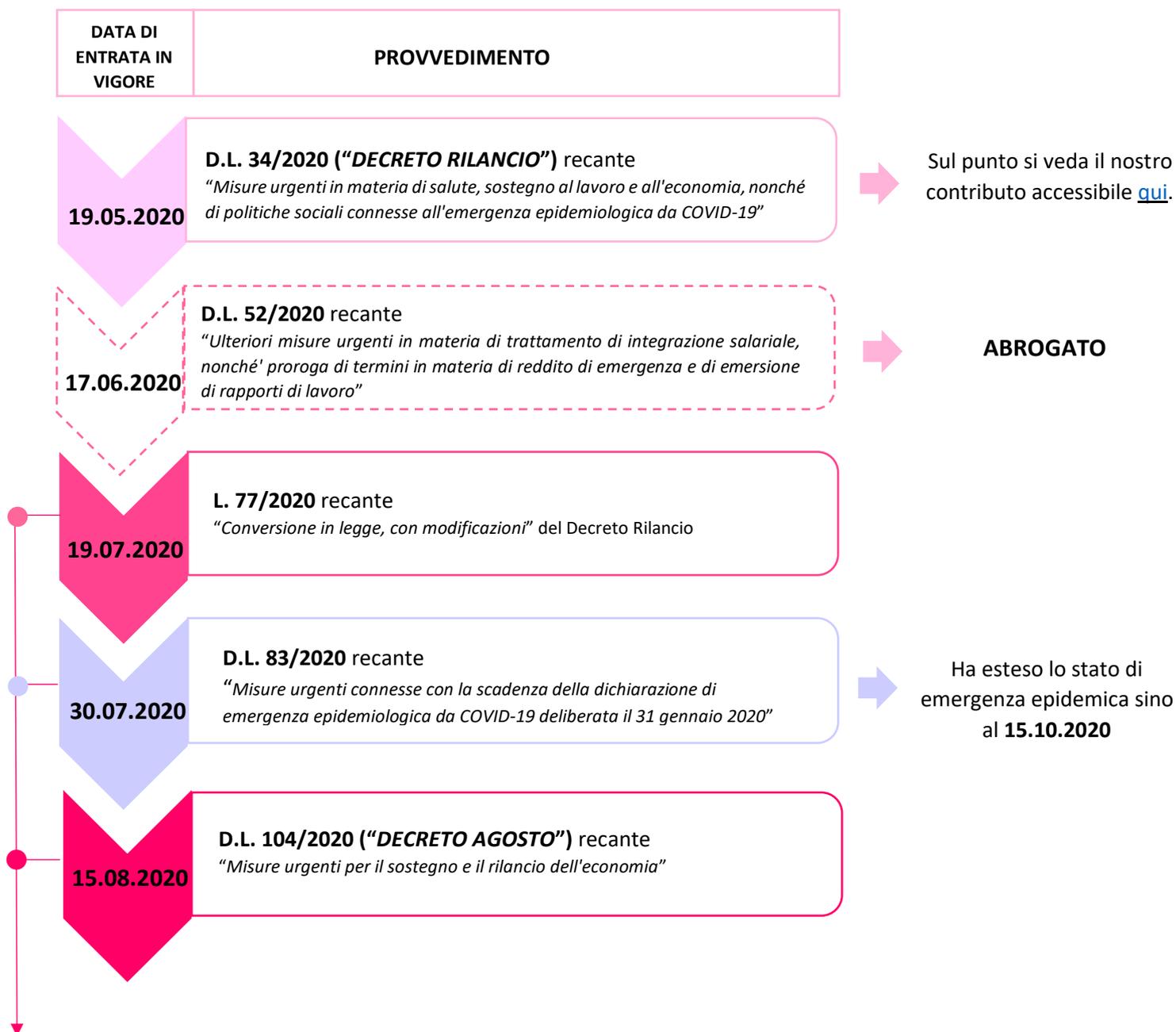


CORONAVIRUS OVERCOMING THE DIFFICULTIES

LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL “DECRETO RILANCIO” E IL “DECRETO AGOSTO”: I PROVVEDIMENTI SUL LAVORO

DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI
STUDIO LEGALE



	1. AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “EMERGENZA COVID-19”	§1.
	2. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI	§2.
	3. CONTRATTI A TERMINE	§3.
	4. DIVIETO DI LICENZIAMENTO	§4.
	5. LAVORO AGILE	§5.
	6. CONGEDI PARENTALI	§6.

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “EMERGENZA COVID-19”

Il Decreto Rilancio aveva introdotto 5 settimane di ammortizzatori sociali con causale Covid-19, prorogabili di ulteriori 4 settimane, in aggiunta alle 9 settimane già previste all'inizio dell'emergenza Covid-19, per un totale di 18 settimane.

La L. 77/2020 ha poi stabilito che le anzidette ulteriori 4 settimane potevano essere utilizzate dai datori di lavoro anche anteriormente al 1° settembre 2020, termine inizialmente contemplato dal Decreto Rilancio, a condizione che il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 (=9+5) settimane fosse già stato interamente fruito. Così facendo, il legislatore aveva sostanzialmente riconosciuto ai datori di lavoro la possibilità di usufruire delle risultanti, complessive 18 settimane di ammortizzatori sociali senza interruzioni sino al 31 ottobre 2020.

Successivamente, il Decreto Agosto ha introdotto la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere agli ammortizzatori sociali per un massimo di altre **18 settimane (9 settimane prorogabili di altre 9)** da utilizzarsi nel periodo **ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**. Il provvedimento ha altresì specificato che i periodi di integrazione salariale precedentemente autorizzati e collocati, anche in parte, dopo il 12 luglio 2020 devono considerarsi imputati alle **prime 9 settimane** previste dal decreto.

Le **ulteriori 9 settimane** sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro cui siano già state autorizzate le prime 9 settimane, una volta decorso detto periodo. I datori di lavoro che presentano richiesta per i periodi di integrazione salariale relativi a tali ulteriori 9 settimane devono versare un **contributo addizionale** pari:

- 1.1. al **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per i datori di lavoro che nel primo semestre del 2020 abbiano subito una riduzione del fatturato rispetto al primo semestre del 2019 inferiore al 20%;

- 1.2.** al **18%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, per i datori di lavoro che non abbiano avuto alcuna riduzione del fatturato.

Nessun contributo addizionale è invece dovuto da parte di quei datori di lavoro: **(i)** che nel primo semestre del 2020 abbiano subito una riduzione del fatturato rispetto al primo semestre del 2019 pari o superiore al 20%; e **(ii)** per coloro che abbiano avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Le **domande** per accedere ai trattamenti di cui al presente §1. devono essere presentate all'INPS, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa**. Per accedere alle ulteriori 9 settimane di integrazione salariale, il datore di lavoro deve altresì autocertificare la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato per la determinazione del contributo addizionale. In mancanza di autocertificazione, al datore di lavoro richiedente verrà applicata automaticamente l'aliquota del 18%.

2. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

In base al Decreto Agosto:

- 2.1.** i datori di lavoro privati (salvo quelli operanti nel settore agricolo) che **(i)** decidano di non richiedere i trattamenti di integrazione salariale di cui al §1. che precede, e che **(ii)** abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19¹, sono esonerati dal versare i contributi previdenziali a loro carico per un periodo pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito. L'esonero non può, in ogni caso, essere superiore a 4 mesi e deve essere fruito entro il 31 dicembre 2020.
- 2.2.** i datori di lavoro (salvo quelli operanti nel settore agricolo) che dal 15 agosto 2020 al 31 dicembre 2020 assumano lavoratori a tempo indeterminato sono totalmente esonerati dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per i 6 mesi successivi all'assunzione, nel limite massimo di un importo di esonero pari a € 8.060 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero di cui al presente §2.2. non si applica con riferimento:

- 2.2.1.** ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- 2.2.2.** ai lavoratori assunti con contratto di lavoro domestico; ed
- 2.2.3.** ai lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Al contrario, l'esonero si applica con riferimento:

- 2.2.4.** ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successivamente al 15 agosto 2020.

Gli esoneri contributivi di cui sopra sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Sono, infine, esclusi dall'esonero di cui ai §§2.1. e 2.2. che precedono i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

¹ Inclusi i datori di lavoro che abbiano richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche parzialmente, dopo il 12 luglio 2020.

3. CONTRATTI A TERMINE

- 3.1.** Per effetto del Decreto Agosto, **fino al 31 dicembre 2020** i datori di lavoro possono **rinnovare o prorogare per un massimo di 12 mesi e per una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche **in assenza delle causali** introdotte dal D.L. 87/2018 (Decreto Dignità). I contratti anzidetti non possono però avere una durata complessiva superiore a 24 mesi.
- 3.2.** La L. 77/2020 aveva disposto la proroga automatica dei contratti di apprendistato (non professionalizzante) e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa dovuta all'emergenza da Covid-19. Questa disposizione è stata, però, abrogata dal Decreto Agosto, con effetto dal 15 agosto 2020; mancando una disciplina di carattere transitorio sul punto, la stessa dovrebbe considerarsi applicabile ai soli contratti del tipo anzidetto, scaduti nel periodo compreso tra il 19 luglio 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Rilancio) ed il 14 agosto 2020.

4. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

A partire dal 18 agosto 2020 è venuto meno il generalizzato divieto di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e di licenziamenti collettivi, previsto dai precedenti provvedimenti legislativi di carattere emergenziale. Al suo posto il Decreto Agosto ha introdotto un divieto di licenziamento "*flexibile*", la cui durata varia a seconda della situazione in cui si trovano i datori di lavoro. In particolare:

- 4.1.** i **datori di lavoro ammessi a beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale di cui al §1.** che precede potranno licenziare solo al termine delle 18 settimane ivi previste;
- 4.2.** i **datori di lavoro che hanno diritto di fruire dell'esonero contributivo di cui al §2.1.** che precede potranno licenziare solo al termine del relativo periodo di esonero². In questo caso, quindi, la durata del licenziamento varierà a seconda delle ore di integrazione salariale di cui il datore di lavoro abbia beneficiato nei mesi di maggio e giugno 2020 ma non potrà, in ogni caso, superare il limite di 4 mesi;
- 4.3.** i **datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui al §1.** che precede, ovvero **dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui al §2.1** che precede, non potranno procedere con nuovi licenziamenti sino al 31 dicembre 2020³.

I licenziamenti sono, invece, **ammessi**:

- 4.4.** in caso di cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla liquidazione della società, senza continuazione, neanche parziale dell'attività e purché nel corso della liquidazione non si configuri un trasferimento d'azienda/di ramo d'azienda;
- 4.5.** nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscano;
- 4.6.** in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;
- 4.7.** in caso di riassunzione presso il nuovo appaltatore nelle ipotesi di cambio appalto.

² La violazione di tale termine comporta **(i)** la revoca dell'esonero contributivo di cui al **§2.1.** che precede con efficacia retroattiva; e **(ii)** l'impossibilità di presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al **§1.** che precede.

³ Sono attesi chiarimenti interpretativi a livello normativo.

È, infine, confermata la possibilità per i datori di lavoro che abbiano proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di **revocare** in ogni tempo il **recesso** purché contestualmente venga fatta richiesta di accesso ai trattamenti di integrazione salariale previsti dai Decreti “Cura Italia” e “Rilancio”, a decorrere dalla data di efficacia del licenziamento. Tale revoca è ammessa per i licenziamenti intimati durante tutto il 2020 (e non soltanto in relazione ai licenziamenti intimati tra il 23 febbraio 2020 ed il 17 marzo 2020, come previsto dalla normativa prima vigente). In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

5. LAVORO AGILE

Il **diritto** allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è, allo stato, riconosciuto:

- 5.1** fino alla cessazione dell'emergenza epidemica da Covid-19, ossia **fino al 15 ottobre 2020**⁴, ai **lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19**, per ragioni di età, condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti di patologie oncologiche, svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità sulla base delle valutazioni del medico competente;
- 5.2** **sino al 14 settembre 2020** ai **genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore; e
- 5.3** **sino al 15 ottobre 2020** ai **lavoratori dipendenti disabili (gravi) o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con (grave) disabilità**.

Tale diritto presuppone, in ogni caso, che la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Per i lavoratori diversi da quelli di cui ai §§**5.1.**, **5.2.** e **5.3.** che precedono, è prevista la possibilità per il datore di lavoro di collocarli in *smart working* fino al 15 ottobre 2020 senza accordo individuale e con assolvimento semplificato degli obblighi informativi in materia di sicurezza sul lavoro.

6. CONGEDI PARENTALI

La L. 77/2020 ha esteso sino al 31 agosto 2020⁵ il termine entro cui i lavoratori genitori di figli di età non superiore ai 12 anni possono beneficiare dei 30 giorni di congedo parentale al 50% della retribuzione, già previsti dal Decreto Rilancio. I periodi di congedo, riconosciuti a ciascun genitore, devono essere utilizzati in maniera alternata da entrambi i genitori lavoratori conviventi e possono essere usufruiti in forma giornaliera od oraria, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti prima del 19 luglio 2020.

27 agosto 2020

⁴ Così risulta alla data di pubblicazione di questo contributo.

⁵ Il termine era precedentemente fissato al 31 luglio 2020.

Il presente articolo ha esclusivamente finalità informative e non costituisce parere legale.

This article is exclusively for information purposes, and should not be considered as legal advice.



Guido Callegari

PARTNER

 g.callegari@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Gaspare Roma

ASSOCIATE

 g.roma@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Isabella Basilico

ASSOCIATE

 i.basilico@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

UlitsaBolshayaOrdynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com