

A cura di

F. Rotondi

A. Paone

LABLAW
papers

#Decreto Agosto

GUIDA OPERATIVA LIGHT
alle misure con impatti *labour*

n. 2/2020

Milano

Roma

Napoli

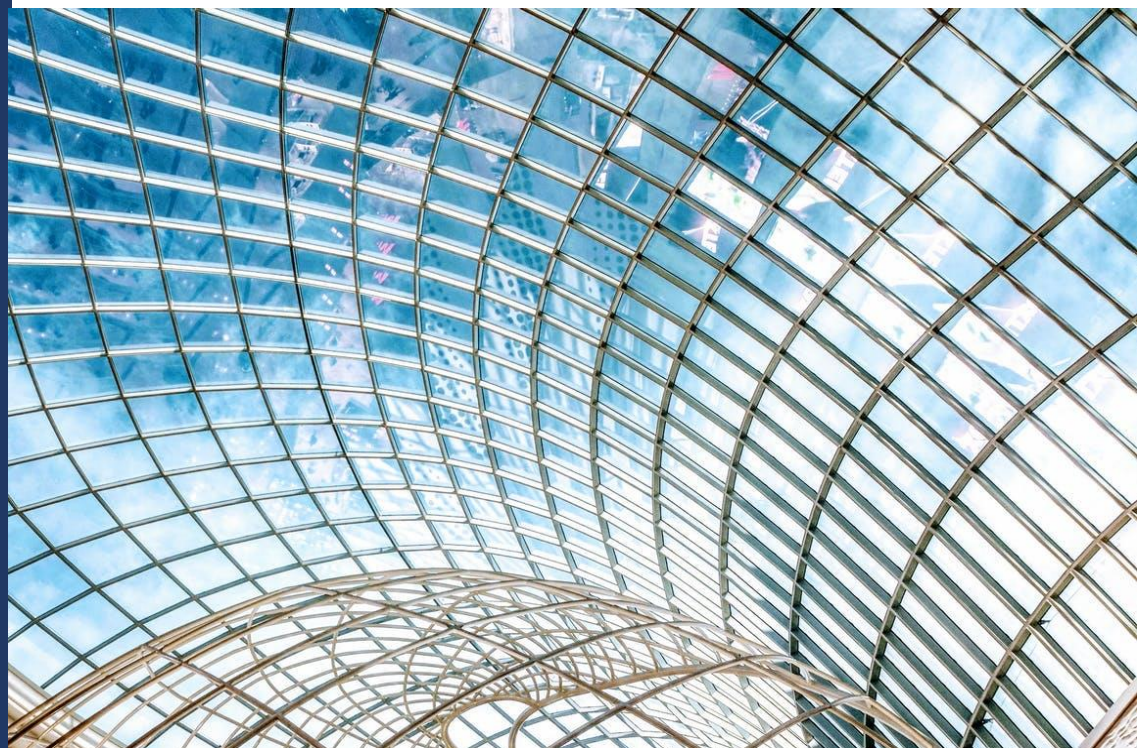
Bologna

Genova

Padova

Pescara

Bari



INDICE

1.	Gli ammortizzatori sociali	Pag. 3
2.	Esoneri contributivi e FNC (Fondo Nuove Competenze)	Pag. 8
3.	Le misure economiche a sostegno dei lavoratori	Pag. 11
4.	Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro	Pag. 15

*

Ha collaborato alla redazione del presente contributo il collega **Alberto Buson**, avvocato giuslavorista presso la sede di Milano di LabLaw.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è inoltre di proprietà di LABLAW Studio Legale Failla Rotondi & Partners e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione.

La vendita è vietata.

1.

Gli ammortizzatori sociali

1. LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, L'ASSEGNO ORDINARIO E LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

L'art. 1, Capo I, del nuovo decreto agosto ha apportato alcune modifiche alla disciplina per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale, all'assegno ordinario e alla Cassa integrazione in deroga, prevedendo, in particolare, **una proroga dei trattamenti di integrazione salariale fino a diciotto settimane complessive**.

La durata dell'intervento

Più nel dettaglio, l'art. 1, comma 1, Capo I, del decreto in commento prevede, per quei datori di lavoro che nell'anno 2020 abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga di cui agli artt. da 19 a 22- *quinquies* del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., **per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane**, secondo le modalità di cui al comma 2.

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

Tuttavia, è doveroso precisare che **i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti** e autorizzati ai sensi del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., che sono **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, devono essere imputati alle prime nove settimane, di cui al comma 1 dell'art. 1 in commento**.

Nel decreto è, altresì, previsto che **le ulteriori nove settimane** di trattamenti di integrazione salariale, **possano essere riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane**.

Il contributo addizionale per le ulteriori 9 settimane

I datori di lavoro che presentano la domanda per i periodi di integrazione salariale di cui al comma 1 (ossia che richiedono di fruire delle ulteriori nove settimane) **devono versare un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019**, pari:

- 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.**

Il contributo addizionale non 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 1° gennaio 2019.

In poche parole, dunque, **il primo periodo di integrazione salariale di nove settimane viene concesso a tutte le aziende a titolo non oneroso**, mentre **il secondo periodo** (comprensivo delle ulteriori 9 settimane di integrazione salariale) **verrà concesso a titolo gratuito soltanto per quelle aziende che hanno perso almeno il 20% di fatturato nel primo semestre del 2020 rispetto al 2019 o per chi ha avviato una attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.**

La procedura ai fini dell'accesso alle ulteriori 9 settimane

Sul piano sindacale, la norma rimanda integralmente alle disposizioni di cui agli artt. da 19 a 22- quinquies del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, il che significa che la fase di informativa e consultazione con il sindacato è quella de-procedimentalizzata a rapida prevista dalle norme in questione, senza ulteriori variazioni.

Sul piano amministrativo, viceversa, ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane i datori di lavoro devono presentare all'INPS apposita domanda di concessione nella quale dovrà essere necessario **autocertificare**, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, **la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato**, di cui al comma 2, art. 1, del decreto in commento.

L'INPS autorizza i trattamenti di cui all'art. 1, Capo I, del presente decreto e, sulla base dell'autocertificazione allegata alla domanda, individuerà l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro sarà tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione di integrazione salariale.

In mancanza di autocertificazione, verrà applicata l'aliquota del 18% di cui al comma 2, lettera b), del presente decreto.

I tempi di presentazione della domanda

La domanda di accesso all'ammortizzatore sociale, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Tuttavia, **in fase di prima applicazione**, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto (ossia entro la fine del mese di settembre 2020).

In riferimento alle procedure di accesso ai trattamenti di integrazione salariale con anticipo da parte del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di adozione. In sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo.

I datori di lavoro del settore agricolo

I datori di lavoro del settore agricolo che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **possono presentare domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)**, ai sensi dell'art. 19, comma 3 bis, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., **per una durata massima di 90 giorni**, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. **In fase di prima applicazione**, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto (ossia entro la fine del mese di settembre 2020).

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., che sono **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020** devono essere imputati ai 90 giorni stabiliti dal comma 9, dell'art. 1, Capo I, del presente decreto.

Di seguito, in sintesi, gli strumenti a disposizione e le nuove modalità di utilizzo introdotte dal decreto agosto.

<u>Ammortizzatori</u>	<u>Art. decreto agosto</u>	<u>Durata</u> nel periodo 13 luglio / 31 dicembre 2020	<u>Procedura</u>
Cigo speciale	Articolo 1, comma 1	9 + 9 settimane	Richiesta all'INPS, entro la fine del mese successivo all'inizio del trattamento. Necessità di autocertificazione per la richiesta delle ulteriori 9 settimane.

Assegno Ordinario speciale Fis	Articolo 1, comma 1	9 + 9 settimane	Richiesta all'INPS, entro la fine del mese successivo all'inizio del trattamento. Necessità di autocertificazione per la richiesta delle ulteriori 9 settimane.
Cigd	Articolo 1, comma 1	9 + 9 Settimane	Richiesta all'INPS, entro la fine del mese successivo all'inizio del trattamento Necessità di autocertificazione per la richiesta delle ulteriori 9 settimane.
CISOA	Articolo 1, comma 8	90 giorni	Richiesta all'INPS, entro la fine del mese successivo all'inizio del trattamento

L'accesso alla Cassa integrazione in deroga dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti

I lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che, nella stagione sportiva 2019-2020, hanno percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro possono accedere al trattamento di Cassa integrazione in deroga, **limitatamente ad un periodo massimo complessivo di 9 settimane.**

Le domande di cassa integrazione in deroga dovranno essere presentate dai datori di lavoro all'INPS, secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto.

Per ogni singola associazione sportiva non potranno essere autorizzate più di 9 settimane complessive. Esclusivamente **per le associazioni aventi sede in Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna**, le Regioni potranno autorizzare **periodi fino a 13 settimane, nei limiti delle risorse ivi previste.**

La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro. Le federazioni sportive e l'INPS, attraverso la stipula di apposite convenzioni, possono scambiarsi i dati, per i rispettivi fini istituzionali, riguardo all'individuazione della retribuzione annua di 50.000 euro ed ai periodi ed importi di Cassa integrazione in deroga.

Accesso alla Cassa integrazione per i lavoratori delle ex zone rosse

Ai sensi dell'art. 19. Capo I, del decreto agosto, **i datori di lavoro che abbiano sospeso l'attività lavorativa**, anche limitatamente alla prestazione dei soli soggetti di seguito indicati, **a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei lavoratori alle proprie dipendenze**, domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio (disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da Coivi-19), **possono**

presentare domanda dei trattamenti di cui agli artt. da 19 a 22-*quinquies* del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., con specifica causale “COVID-19 -Obbligo permanenza domiciliare”.

La domanda può essere presentata per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità di cui al comma 1, fino a un massimo complessivo di 4 settimane, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna.

La domanda deve essere presentata esclusivamente all’INPS, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020. Alla stessa domanda dovrà essere allegata anche l’autocertificazione del datore di lavoro che indica l’autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

2.

Esoneri contributivi ed FNC (Fondo nuove competenze)

I soggetti beneficiari e il divieto di licenziamento

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

Il decreto agosto, all'art. 3 del Capo I, **riconosce, in via eccezionale, a favore di quei datori di lavoro privati** (con esclusione del settore agricolo) **che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1, Capo I, del decreto in commento e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale** di cui agli articoli da 19 a 22- *quinquies* del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo di quattro 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.

Tale esonero può essere riconosciuto anche a favore di quei datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni della legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni e integrazioni, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Si precisa, inoltre, che al datore di lavoro che beneficerà della decontribuzione si applicheranno i divieti di cui all'articolo 14, Capo I del presente decreto. Di conseguenza, le aziende che si vedranno riconoscere l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali non potranno licenziare per giustificato motivo oggettivo per tutto il periodo nel quale beneficeranno del suddetto sgravio.

La violazione del divieto di licenziamento comporterà per l'azienda la revoca dell'esonero contributivo con efficacia retroattiva, oltre che l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1, Capo I, del decreto in commento.

Tale esonero è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

2. L'ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

I soggetti beneficiari

L'art. 6, Capo I, del decreto in commento, ha previsto fino al 31 dicembre 2020 **per tutti quei datori di lavoro** (ad esclusione del settore agricolo) **che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato 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,

nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Da tale esonero sono esclusi quei lavoratori assunti con contratti di apprendistato e con contratti di lavoro domestico, nonché tutti quei lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero dal versamento dei contributi previdenziali **è riconosciuto anche 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 presente decreto** (cfr. art. 6, comma 3).

Tale esonero **è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

3. L'ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI

I soggetti beneficiari

L'art. 7, Capo I, del decreto in commento, ha previsto l'esonero contributivo **per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali** (con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale di cui all'art. 6 del decreto), limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque **sino ad un massimo di tre mesi**.

Per il caso di conversione dei predetti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applicherà il terzo comma dell'articolo 6 del decreto in commento. Pertanto, anche per tali contratti si potrà beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

4. IL POTENZIAMENTO DEL FONDO NUOVE COMPETENZE (FNC)

La disciplina del FNC

Con l'art. 4 del decreto il Governo interviene sulla struttura del FNC disciplinato all'articolo 88, comma 1, del DL n. 34 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, prevedendo:

- a) l'estensione della durata del fondo «per gli anni 2020 e 2021»;
- b) l'ulteriore previsione di carattere funzionale tesa a «favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori»;
- c) da ultimo, l'incremento delle disponibilità economiche di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021.

Finalità delle modifiche

Nella sostanza, quindi, le modifiche mirano a favorire un utilizzo dello strumento al servizio delle politiche attive del lavoro negoziate a livello aziendale e territoriale, mediante una riscoperta centralità delle relazioni industriali.

Sotto questo aspetto, l'ampliamento funzionale del Fondo attraverso "specifiche intese" di rimodulazione dell'orario di lavoro, oltre a riguardare le «mutate esigenze

organizzative e produttive dell'impresa», potranno altresì «favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori»: ciò significa che le parti (aziende e sindacati) ben potranno concordare interventi formativi tesi alla modifica / implementazione / adattamento delle competenze dei lavoratori non solo in vista di una loro ricollocazione interna all'azienda stipulante, ma anche ai fini di una ricollocazione verso l'esterno, e quindi come strumento di vero e proprio *placement* volto a lenire gli impatti negativi di procedure di riorganizzazione o ristrutturazione con crisi occupazionali.

In questo senso, l'utilità dello strumento si auspica potrà essere valutata in funzione della mobilità di personale che sarà in grado di generare all'interno di aree territoriali, gruppi e reti di imprese, intere filiere produttive, essendo potenzialmente idoneo – a condizione ovviamente che aziende e sindacato vi ricorrano e lo Stato vi investa risorse, anche umane a livello sia centrale che locale, sul piano del necessario supporto utile allo scopo della norma – a sviluppare un reale incremento delle competenze e quindi un miglioramento della qualità del lavoro in aree micro-macro economiche ben identificate, a tutto vantaggio della occupabilità dei singoli e, pertanto, della solidità del mercato del lavoro.

FNC e reti di imprese

Infine, si segnala come la nuova norma debba essere coordinata anche con quella di cui all'art. 43 bis della legge 77/2020 per cui è consentita la stipula di contratti di rete «per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti»; in tal modo, il FNC potrebbe essere attivato nell'ambito di intese tra più imprese allo scopo di favorire la ricollocazione dei lavoratori e la gestione degli esuberanti con la continuità occupazionale tra le imprese dedotte in rete, limitando la dispersione di capitale umano.

3.

Le misure economiche a sostegno dei lavoratori

I soggetti beneficiari e l'indennità prevista

1. LE NUOVE INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA DA COVID-19

Il decreto agosto, all'art. 9, Capo I, ha espressamente riconosciuto in favore di determinate categorie di lavoratori, di seguito indicate, quale misura di sostegno al reddito, le seguenti indennità.

- **Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, **è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro.**
- **Ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali**, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, **è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro.**
- **Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo**, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, ovvero con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro, **è erogata un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro.**
- **Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, **è riconosciuta una indennità pari a 600 euro per il mese di aprile 2020 ed euro 1.000 per il mese di maggio 2020.**
- **Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro:**
 - i. titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;

- ii. titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
- iii. assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

È, inoltre, riconosciuta **un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro ai lavoratori dipendenti e autonomi** che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, ed in particolare ai:

- a) **lavoratori intermittenti**, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020;
- b) **ai lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 2222 c.c. e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto;
- c) **incaricati alle vendite a domicilio** di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e **titolari di partita IVA attiva** e iscritti alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, alla data del 17 marzo 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Si precisa, infine, che i soggetti appartenenti alle categorie di cui alle lett. a), b) e c), alla data della presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- iv. **titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli 13 e 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- v. **titolari di pensione.**

2. LE INDENNITÀ PER I LAVORATORI MARITTIMI

L'art. 9, Capo I, del decreto agosto ha, inoltre, previsto per i **lavoratori marittimi** di cui all'art. 115 del Codice della Navigazione, nonché a quelli di cui all'art. 17, comma 2 della Legge 5 dicembre 1986, n. 856 e successive modifiche e integrazioni, che hanno cessato involontariamente il contratto di arruolamento o altro rapporto di lavoro dipendente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di contratto di arruolamento o di altro rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, né di indennità di malattia né di pensione alla data di entrata in vigore della presente decreto, il **riconoscimento di un'indennità pari a 600 euro** per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020.

I lavoratori
marittimi

L'indennità di cui sopra non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 ed è **erogata dall'INPS, previa domanda**, nel limite di spesa complessivo di 24,6 milioni di euro per l'anno 2020.

3. LE INDENNITÀ PER I LIBERI PROFESSIONISTI

I liberi professionisti

Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 29 maggio 2020 emanato ai sensi dell'articolo 44, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, **la medesima indennità è erogata in via automatica anche per il mese di maggio 2020** e, per tale mese, la stessa è **elevata all'importo di 1.000 euro**.

Con riferimento ai **liberi professionisti iscritti agli enti di previdenza obbligatoria di diritto privato** di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103, **i quali non abbiano già beneficiato dell'indennità di cui al predetto decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 29 maggio 2020**, ai fini del riconoscimento agli stessi dell'indennità di cui sopra, si applicano le disposizioni di cui al medesimo decreto interministeriale del 29 maggio 2020, con aggiornamento del termine temporale per la cessazione di attività che è esteso dal 30 aprile 2020 al 31 maggio 2020.

Le domande per l'accesso a tale indennità dovranno essere presentate entro e non oltre il trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto.

4. LE INDENNITÀ PREVISTE PER I LAVORATORI SPORTIVI

I soggetti beneficiari e l'indennità prevista

Per il mese di giugno 2020, è erogata dalla società Sport e Salute S.p.A., nel limite massimo di 90 milioni di euro per l'anno 2020, **un'indennità pari a 600 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione** presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, già attivi alla data del 23 febbraio 2020, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.

Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, e del reddito di cittadinanza e delle prestazioni indicate al comma 1, **devono essere presentate alla società Sport e Salute S.p.A.** che, sulla base del registro di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186, acquisito dal Comitato Olimpico

Nazionale (CONI) sulla base di apposite intese, **le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.**

5. LA PROROGA DELLA DURATA DELLE INDENNITÀ *NASPI* E *DIS-COLL*

Il prolungamento
della durata

Nel caso in cui il periodo di fruizione dei trattamenti *NASPI* e *DIS-COLL* dovesse terminare tra il 1° maggio ed il 30 giugno 2020, questi saranno **prorogati per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza.** L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva sarà pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

6. IL CD. REDDITO DI EMERGENZA

Il cd. REM

Ferme restando le erogazioni già concesse del **Reddito di emergenza**, di cui all'articolo 82 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, l'art. 22 del decreto agosto proroga il REM riconoscendo una singola quota, **pari ad euro 400**, a quei nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:

- a) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore ad una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, del decreto-legge n. 34 del 2020;
- b) assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui agli articoli 10 (Indennità lavoratori marittimi) e 11 (Indennità lavoratori sportivi) del decreto in commento;
- c) possesso dei requisiti di cui ai commi 2, ad eccezione della lettera b), 2-bis e 3, dell'articolo 82 del decreto-legge n. 34 del 2020.

La domanda per la quota di Rem è presentata all'INPS entro il 15 ottobre 2020 tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.

4.

Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro

La deroga alle causali

1. L'ULTERIORE DEROGA ALLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Rilancio, all'art. 93, in deroga all'articolo 21 del d.lgs. 148/2015, prevedeva espressamente 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 condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015.**

Ora, il decreto agosto, all'art. 8, Capo I, prevede la possibilità, fino al 31 dicembre 2020, di **rinnovare o prorogare, per un periodo massimo di 12 mesi e per una volta sola**, tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche **in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 e comunque ferma la durata massima complessiva di 24 mesi.**

Pertanto, alla luce della nuova formulazione dell'art. 93, comma 1, della legge n. 77/2020, di conversione del Decreto Rilancio, così come introdotta dall'art. 8 del decreto agosto, le aziende, per fruire dell'acausalità nei contratti a tempo determinato, non dovranno più fornire la prova che il contratto sia stato attivato o prorogato con l'obiettivo di riavviare l'attività produttiva in conseguenza dell'emergenza sanitaria.

Inoltre, tale deroga, potrà essere applicata a tutti i contratti a tempo determinato, indipendentemente dal fatto che il rapporto prorogato sia stato in vita al 23 febbraio 2020, ovvero che il precedente rapporto, oggi rinnovato, sia stato attivo alla data del 23 febbraio 2020.

Come per i precedenti interventi normativi sul punto, si può ritenere applicabile tale previsione anche ai contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione.

L'eliminazione del comma 1 bis

Infine, si segnala che il decreto agosto abroga la proroga automatica dei contratti a tempo determinato (anche in regime di somministrazione), di apprendistato per la qualifica e di alta formazione, che era stata introdotta dalla Legge 77/2020, di conversione del Decreto Rilancio (tale proroga - lo si ricorda - sarebbe stata di un periodo pari alla durata della sospensione dell'attività lavorativa per il Covid-19).

Viene così meno una norma (prevista dall'articolo 93, comma 1 bis, del Dl 34/2020) mal congegnata e che aveva - giustamente - generato malcontento diffuso fra imprese ed associazioni datoriali in ragione del suo effetto vincolante del tutto irrazionale e diseconomico, determinando *ex se* la prosecuzione obbligata e diretta dei contratti in scadenza per un periodo di durata ulteriore pari a quello di eventuale collocazione in cassa integrazione dei lavoratori.

Il superamento della precedente disciplina solleva, e risolve anche problemi di costituzionalità piuttosto marcati, tuttavia resta il problema della disciplina da applicare dalla data di entrata in vigore della regola oggi cancellata sino al giorno della sua abrogazione, posto che la norma di cancellazione del decreto agosto non pare proprio esplicitare effetti retroattivi.

Quindi per il periodo pregresso i rapporti in scadenza sono da ricondursi alla disciplina obbligatoria oggi abrogata, così che le imprese che hanno disposto la proroga dei contratti è verosimile ritenere siano tenute al relativo rispetto fino alla nuova scadenza in precedenza comunicata (ove già comunicata ovviamente), salva la possibilità di argomentare l'eccessiva onerosità sopravvenuta ai fini della risoluzione del contratto, soggetta alle ordinarie disposizioni civilistiche da calibrarsi ed argomentarsi in relazione ad ogni singolo caso specifico, essendo preclusa dall'istituto giuridico in parola un'opera di indiscriminata generalizzazione.

Quel che è certo è che il mutamento normativo non si accompagna a nessuna disposizione "transitoria" oppure di risoluzione del problema che si è creato, in capo alle imprese, con l'introduzione del precedente comma 1 bis, sicché anche in questo caso la vicenda è integralmente lasciata all'iniziativa imprenditoriale con ogni conseguenza in termini di costi e rischi legali correlati.

2. PROROGA AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Introduzione di un termine mobile

Tra le misure maggiormente incisive sulla sfera dell'organizzazione di impresa, rientra sicuramente il prolungamento del divieto di licenziamento la cui durata è stata ora estesa senza l'individuazione di un termine univoco uguale per tutti, bensì **correlata ad un termine mobile corrispondente alla fine delle diciotto settimane dei trattamenti di cassa integrazione o sino al termine del periodo in cui si usufruisce dello sgravio contributivo di cui all'art. 3 del decreto in commento.**

Non si licenzia "se non si utilizza..."

A tal riguardo, si deve sin da subito precisare che, sulla base della testuale redazione della norma, **il blocco dei licenziamenti parrebbe operare per tutti quei datori di lavoro che non hanno integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1, comma 1, del decreto o che beneficeranno degli sgravi contributivi di 4 mesi** (fruibili entro il 31 dicembre 2020), di cui all'art. 3 del decreto.

Sebbene nel testo del decreto agosto non vi sia alcun esplicito riferimento ad una specifica data di scadenza del blocco dei licenziamenti, nei fatti, si può comunque rilevare come tale moratoria venga sostanzialmente prorogata fino alla fine del 2020 per tutte quelle aziende che faranno ricorso ai trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del presente ricorso o che usufruiranno dei quattro mesi di decontribuzione previsti dall'art. 3 del decreto.

E così, per fare un esempio pratico, se un'azienda ricorrerà ai nuovi trattamenti di Cassa integrazione il 17 agosto 2020 e li userà per tutte le diciotto settimane previste dal decreto in esame, non potrà licenziare fintanto che non abbia integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di cui all'art. 1 del decreto in commento (ossia fino al 20 dicembre 2020).

Analizzando, quindi, il divieto di cui sopra sembrerebbero (il condizionale è d'obbligo) escluse dalla proroga del divieto di licenziare per motivi economici soltanto quelle aziende che – da una parte - non abbiano intenzione o necessità di accedere alle ulteriori diciotto (o quanto meno alle prime nove) settimane di ammortizzatore previste dall'art. 1 del decreto e che – dall'altra - non siano beneficiarie (o che non intendano avvalersi) del periodo di decontribuzione di 4 mesi di cui all'art. 3.

Vediamo di seguito, più nel dettaglio, quanto previsto dall'art. 14 del presente decreto.

Le procedure ex l. n. 223/91

Con l'introduzione dell'art. 14, Capo I, del decreto agosto, il Governo ha dunque precluso l'avvio delle procedure di mobilità e di riduzione di personale **sino all'integrale fruizione dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1** (ossia sino al termine delle 18 settimane di CIG-COVID). Nel medesimo periodo **rimangono altresì sospese le procedure pendenti 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.**

Sotto tale punto di vista, bisogna prestare molta attenzione alla sospensione delle procedura a suo tempo avviate prima del 23 febbraio 2020: a distanza di mesi ed a fronte di uno scenario macro e micro economico potenzialmente mutato in profondità, non è detto che le ragioni alla base della dichiarazione di esubero saranno ancora valide quando i termini della procedura potranno nuovamente riprendere a correre.

Potrebbe allora risultare di estrema utilità valutare l'effettiva coerenza del progetto di riorganizzazione o ristrutturazione a suo tempo avviato, e, qualora l'azienda ne rilevi il suo parziale o totale superamento, ben potrà valutarne la revoca e l'avvio di una nuova procedura di licenziamento collettivo, che tenga conto dei mutati scenari ai fini della più precisa e coerente identificazione delle ragioni poste alla base degli esuberi, necessarie ed essenziali ai fini della individuazione degli esuberi stessi destinatari dei licenziamenti ai sensi dell'art. 5 della Legge 223 del 1991.

Divieto di licenziamento per g.m.o.

Sino alla scadenza del termine di cui sopra, i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non potranno recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Sono, altresì, **sospese le procedure di tentativo obbligatorio di conciliazione davanti alla ITL** di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, propedeutiche al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, attivate in corso al 17 marzo 2020.

Sotto tale aspetto, la norma presenta rischi ed insidie gestionali rilevanti: infatti in mancanza di una sospensione in cassa integrazione – che è un'opzione a disposizione dell'imprenditore ma non certamente un obbligo -, l'eventuale prosecuzione dell'attività lavorativa con adibizione, ad esempio, a mansioni diverse nel caso di intervenuta cessazione delle precedenti (motivo per cui si era avviata la procedura di licenziamento), potrebbe incidere sulla futura licenziabilità del lavoratore rilevando

sotto tale profilo il tema del *repechage* e, quindi, la ricollocabilità interna della persona del lavoratore in mansioni diverse e ulteriori pur di fare salvo il posto di lavoro.

Di tali rischi ogni impresa è bene tenga conto nella gestione del personale oggetto di procedura sospesa nelle more della vigenza delle norme emergenziali di che trattasi.

Deroghe al divieto di licenziamento e alla sospensione delle procedure ex l. n. 223/91

Le preclusioni e le sospensioni relative all'avvio delle procedure di cui alla L. n. 223/1991 **ed il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si applicano:**

- **nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività di 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'art. 2112 c.c.;
- **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.** Si precisa che per tali lavoratori sarà comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 (ossia la possibilità di accedere alla *NASPI*).

Sono, altresì, esclusi da tale divieto i 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.

La revoca del licenziamento per g.m.o.

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, può, **in deroga** alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, St. lav., **revocare in ogni tempo il recesso**, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a decorrere dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento revocato.

In tal caso, **il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.**

Dubbi di incostituzionalità

Infine, la riformulazione del divieto per come contenuta nel decreto agosto non risolve minimamente i fortissimi dubbi di illegittimità costituzionale, giacché è evidente la compressione del diritto costituzionalmente garantito della libertà imprenditoriale di cui all'art. 41 Cost. da parte di una previsione che impone *ex abrupto* un divieto di licenziare per un ulteriore lungo periodo, per giunta (i) variabile

nella sua durata, (ii) che supera la scadenza oggi dichiarata dello stato di emergenza (fissata al 15 ottobre 2020) e (iii) subordina l'esercizio del diritto alla fruizione della cassa integrazione che non è gratuita bensì ha un costo per imprese che non hanno avuto cali di fatturato inferiori al 20 per cento, impattando su vicende organizzative e imprenditoriali che potrebbero avere nulla a che vedere con gli scenari Covid, ma che ne subiscono gli effetti in maniera del tutto indiscriminata con conseguenze economiche e gestionali rilevanti e negative.

LABLAW

Sede di Milano

Corso Europa, 22
20122 Milano
Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

Sede di Roma

Via Delle Tre Madonne, 8
00197 Roma
Tel: +39 06 80 73 201
Fax: +39 06 80 88 208

Sede di Napoli

Via Dei Mille, 16
80122 Napoli
Tel: +39 081 25 12 3546
Fax: +39 081 40 90 22

Ufficio di Bologna

Via Santa Margherita 2
40123 Bologna
Tel. +39 051 234 883
Fax. +39 051 234 883

Sede di Genova

Via Fiasella, 3 Int. 17
16121 Genova
Tel. +39 010 58 72 78
Fax. +39 010 59 45 08

Sede di Padova

Piazza Alcide De Gasperi, 47
35122 Padova
Tel. +39 049 66 17 46
Fax. +39 049 65 83 92

Sede di Pescara

Strada Comunale Piana, 3
65129 Pescara
Tel. +39 085 54 024
Fax. +39 085 43 17 582

Sede di Bari

Corso Vittorio Emanuele II, 30
70128 Bari
Tel: +39 0883 40 37 72
Fax: +39 0883 48 13 72

Segui LabLaw



LABLAW

www.lablaws.com