

Circolari per la clientela

Area Legale

Decreto- legge 14 Agosto 2020, n. 104.

“Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia”.

TALEA Tax Legal Advisory

Avvocati e Commercialisti Associati

Via Larga, 15 - 20122 Milano

Tel. +39 02 584001 - info@talea.eu - www.talea.eu

C.Fiscale e P. IVA 05499580966

Venerdì 14 agosto u.s. è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'atteso Decreto di Agosto (DECRETO-LEGGE 14 agosto 2020, n. 104), contenente "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia".

Di seguito si fornirà una breve panoramica delle principali misure introdotte dal citato provvedimento, soffermandosi sugli interventi più significativi da un punto di vista giuslavoristico, con particolare attenzione alle novità relative agli ammortizzatori sociali, nonché alla proroga del c.d. blocco di licenziamenti.

**Art. 1 D.L. 104/2020 –
principali novità in
tema di ammortizza-
tori sociali**

Innanzitutto l'art. 1 del decreto in esame prevede una proroga dei trattamenti di integrazione salariale fino a **diciotto settimane complessive**, da usufruire nel periodo compreso tra **il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**. Le dette diciotto settimane costituiscono la **durata massima** di trattamento di integrazione salariale, che può essere richiesto con causale COVID-19, usufruibile nel citato periodo.

Più nel dettaglio, l'art. 1, comma 1 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, 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 determinate dalla medesima disposizione (comma 2).

È tuttavia doveroso osservare, con riferimento ai 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, come gli stessi debbano essere **imputati alle prime nove settimane**, di cui al comma 1 dell'art. 1 esame.

Diversamente le ulteriori nove settimane di trattamenti previste dal decreto *de quo* verranno riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato e decorso il precedente periodo di nove settimane.

Novità significativa è che i datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative a tali **ulteriori nove settimane** dovranno versare un **contributo addizionale** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre dal datore di lavoro.

Saranno esonerati dal versamento del detto contributo addizionale solo i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Si precisa, poi, da un punto di vista procedurale, che ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane i datori di lavoro dovranno presentare all'INPS apposita domanda di concessione con la quale dovranno autocertificare, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale suddetta riduzione del fatturato.

L'INPS autorizzerà i trattamenti e, sulla base della autocertificazione

allegata alla domanda, individuerà 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, verrà applicata l'aliquota del 18%.

Le dette domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo dovranno 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 di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

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.

**Art. 3 D.L. 104/2020 –
esonero contributivo**

In alternativa alla fruizione dei citati ammortizzatori sociali le aziende che non usufruiranno dei citati trattamenti potranno godere dell'esonero dei contributi previdenziali ai sensi dell'art. 3 del decreto Agosto.

In particolare, ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo), che non richiedono i trattamenti previsti all'articolo 1 del presente decreto, 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 decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto: “l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo 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, riparametrato e applicato su base mensile”.

Il detto esonero potrà poi essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, 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 del decreto in esame, il quale prevede il divieto di licenziamento. 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.

Tale esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di

finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Art. 6 D.L. 104/2020 –
esonero versamento
contributi previdenziali
assunzione a tempo
indeterminato

Oltre al citato esonero contribuito, il decreto in esame all'**art. 6** ha **previsto fino al 31 dicembre 2020 per tutti quei datori di lavori** (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, esoneri contributivi ed FNC (Fondo nuove competenze) 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.

Tale esonero dal versamento dei contributi previdenziali è altresì riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto (cfr. art. 6, comma 3) in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Lo stesso è poi cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Art. 8 D.L. 104/2020 –
contratti a termine

Con riferimento, invece, ai contratti a termine, si ricorda come il **Decreto Rilancio, all'art. 93**, in deroga all'articolo 21 del d.lgs. 148/2015, prevedesse 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, invece, il decreto agosto, **all'art. 8** dispone, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, **ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, la possibilità di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (anche quelli in somministrazione), anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 8**.

Va inoltre rilevato come sia stato eliminato con la nuova formulazione della norma il riferimento introdotto dall'art. 93 comma 1 D.L. Rilancio secondo il quale proroghe e rinnovi erano possibili solo *“per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Si segnala, infine, che il decreto agosto **abroga la proroga automatica dei contratti a tempo determinato, prevista dall'art. 93 co,1 bis Legge 77/2020**, di conversione del Decreto Rilancio, che si ricorda

prevedeva:

“Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”.

Con il venir meno della detta norma si determina ex se la prosecuzione obbligata e diretta dei contratti in scadenza per un periodo di durata ulteriore quanto meno pari a quello di eventuale collocazione in cassa integrazione dei lavoratori.

Tuttavia occorre rilevare come tale mutamento normativo non si accompagna a nessuna disposizione “transitoria”, pertanto da tale mancanza ne conseguono le immaginabili difficoltà applicative.

Art. 9 e ss. D.L.
104/2020 – Indennità

Il decreto in esame prevede altresì un'indennità onnicomprensiva di € 1.000,00 per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali il cui rapporto di lavoro sia **cessato involontariamente fra il 01/01/2019 e il 17/03/2020**. Ciò a condizione che abbiano svolto contratti di lavoro a termine per una durata di almeno 30 giorni, nonché altre 30 giornate di lavoro nel 2018 per contratti a termine o stagionali nello stesso settore e a condizione che non siano titolari, all'entrata in vigore del Decreto Agosto, di un rapporto subordinato o di pensione, né di NASPI.

La medesima indennità è altresì riconosciuta anche ai lavoratori somministrati inviati presso aziende del settore turistico e termale, alle stesse condizioni previste (e sopra richiamate) dei lavoratori stagionali. In base al detto articolo vengono poi individuate altre categorie di lavoratori, dipendenti e autonomi, che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica contingente, potranno godere di un'indennità onnicomprensiva pari ad Euro 1.000,00 e precisamente i soggetti beneficiari sono i seguenti:

- **lavoratori stagionali di settori diversi dal turismo e termale** con cessazione involontaria fra l'01/01/2019 e il 17/03/2020 e con 30 giornate di lavoro nello stesso periodo;
- **lavoratori intermittenti** con 30 giornate di lavoro dal 01 Gennaio 2019 al 17 marzo 2020;
- **lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme assicurative, che abbiano avuto fra l'01/01/2019 e il 29/02/2020, almeno un contratto di lavoro autonomo occasionale, i quali ne risultino privi all'entrata in vigore del decreto, iscritti alla Gestione Separata INPS, con almeno un contributo accreditato al 17/03/2020;
- **addetti a vendite a domicilio** con reddito nel 2019 oltre € 5.000,00, titolari di partita Iva iscritti alla Gestione separata al 17/03/2020 e senza iscrizione ad altre forme di previdenza.

L'indennità sarà concessa ai sopracitati lavoratori solo se gli stessi non saranno nelle seguenti condizioni: (i) titolari di altro contratto di lavoro a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente, ex artt. 13-18 D.Lgs. 81/2015; (ii) titolari di pensione.

Altri beneficiari poi della detta indennità, ai sensi dell'art. 9, sono i seguenti:

- un'indennità di € 1.000,00 è destinata agli **iscritti alla gestione Ex Enpals**, privi di pensione e con almeno 30 giornate contri-

butive versate nell'anno 2019 con un reddito annuo entro i € 50.000,00, nonché agli iscritti all'ex Enpals con almeno sette giornate contributive versate lo scorso anno con un reddito entro € 35.000,00;

- 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.

L'art. 10 del decreto in esame prevede poi un'indennità esente di € 600,00 al mese per giugno e luglio 2020 per i **lavoratori marittimi**, incluso il personale impiegato all'interno di appalti, nel caso cessazione del rapporto di lavoro involontaria fra l'01/01/2019 e il 17/03/2020 e almeno 30 giornate di lavoro, privi all'entrata in vigore del decreto di contratti di lavoro, di NASPI, di indennità di malattia o di pensione.

Ai sensi dell'art. 12 del decreto in commento è stata poi prevista un'indennità esente di € 600,00 erogata da Sport e Salute Spa, in favore dei lavoratori con rapporto di **collaborazione con federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche** in essere al 23/02/2020, la quale potrà essere concessa previa presentazione di domanda con autocertificazione.

Infine, intervento particolarmente sensibile è, come già riferito, quello relativo al blocco dei licenziamenti.

Art. 14 D.L. 104/2020
– proroga divieto licenziamenti

Il decreto oggi in esame all' art. 14 ha invero previsto la proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

In realtà il Decreto Agosto non si è limitato ad una semplice proroga, ma ha previsto un elaborato meccanismo, in base al quale **la durata del divieto dei licenziamento** viene fatta coincidere con l'ulteriore **periodo di fruizione della cassa integrazione COVID** (come sopra visto, 18 settimane in totale, richiedibili dal 13 Luglio 2020 e fruibili entro il 31 dicembre 2020), **o di godimento della decontribuzione** (quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020).

In altre parole, ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali resterà precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 e indipendentemente dal numero dei dipendenti, resterà preclusa allo stesso la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

tivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Differentemente dunque dalle precedenti disposizioni non è stabilito un termine di valenza generale trascorso il quale il divieto di licenziamento verrà meno, bensì è stata introdotta una **scadenza "mobile" che varia in base al periodo in cui ogni Società fruirà del relativo ammortizzatore sociale o dell'esenzione contributiva.**

La norma in esame ha poi previsto una **serie di ipotesi in cui è esclusa l'applicabilità del divieto di licenziamento** ed in particolare:

- il divieto di licenziamento è stato escluso in caso di "cambio di appalto", invero l'art. 14 del D.L. 104/20 prevede che: *"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"*. (Tale disposizione era già in vigore è stata dunque semplicemente confermata).

- il divieto di licenziamento non si applica 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 caso 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."*

- Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti *"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, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22"*.

- Sono altresì esclusi dal 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.

Orbene, alla luce di quanto riferito ed esposto dalla norma, parrebbe, da un'interpretazione della stessa, che tutti quei datori di lavoro che non hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali, né l'esonero contributivo, né si trovano in una delle clausole di esclusione sopra richiamate, non potranno porre in essere licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sino al 31 Dicembre 2020.

Da ultimo, si precisa che tale norma ha altresì stabilito che il datore di lavoro che nel corso dell'anno 2020, indipendentemente dal numero dei dipendenti, ha proceduto al recesso dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo potrà, in deroga a quanto previsto dall'art. 18 c. 10, L.300/70, 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 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intenderà ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Si evidenzia come la nuova formulazione del divieto di licenziamento contenuta nel decreto agosto non risolva i forti dubbi di legittimità costituzionale relativi al detto divieto.

È infatti evidente come la previsione di una proroga del divieto di licenziamento per un lungo periodo, peraltro variabile nella sua durata, che supera, tra l'altro, anche la scadenza oggi dichiarata dello stato di emergenza (fissata al 15 ottobre 2020) continua a comprimere la libertà imprenditoriale sancita all'art. 41 della Costituzione.

TALEA Tax Legal Advisory

Avvocati e Commercialisti Associati

Via Larga, 15 - 20122 Milano

Tel. +39 02 584001 - info@talea.eu - www.talea.eu

C.Fiscale e P. IVA 05499580966