

Agosto 2020

Decreto Legge 104/2020 cd. "Decreto Agosto": novità in materia di lavoro.

Con il decreto in oggetto il Governo ha introdotto numerosi provvedimenti di diversa natura, destinati a sostenere imprese e lavoratori nell'ultimo periodo di questo 2020, caratterizzato dalla pandemia da Covid-19 che dopo l'emergenza sanitaria continua a far registrare significative difficoltà per il sistema economico del Paese.

Di seguito Vi proponiamo una sintesi degli interventi in materia di lavoro.

Ammortizzatori sociali: CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga per COVID-19

Con il nuovo decreto il Governo ha previsto la possibilità di fruire di altre **18 settimane** di ammortizzatori sociali "emergenziali" da utilizzare tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020 di cui:

- 9 settimane:

- a. per tutti i datori di lavoro;
- b. senza alcun costo aggiuntivo per contribuzione;

- ulteriori 9 settimane:

- a. solo per datori di lavoro autorizzati a beneficiare interamente delle precedenti 9 settimane;
- b. con obbligo di contribuzione (il 18% per i datori di lavoro che non hanno subito una riduzione di fatturato a causa del COVID-19; 9% per quelli che hanno subito una riduzione di fatturato fino al 20%; e nessuna contribuzione per imprese che hanno iniziato l'attività dopo il 1° gennaio 2019 o hanno subito una riduzione di fatturato superiore al 20%).

La richiesta dovrà essere effettuata con due distinte modalità, come anticipato dall'INPS.

Come ulteriore particolarità va segnalato che i periodi di Cassa COVID richiesti o autorizzati sulla base del precedente Decreto Cura Italia per periodi, anche in parte, successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, se autorizzati, alle prime 9 settimane di Cassa COVID previste dal Decreto Agosto.

Esonero Contributivo

In alternativa all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, il Decreto prevede la possibilità per i datori di lavoro di usufruire di un esonero contributivo per un periodo pari al doppio delle ore di trattamento di cassa integrazione utilizzate nei mesi di maggio e giugno 2020 con un massimo di 4 mesi da fruire entro il 31.12.2020.

L'esonero non è, però, ancora operativo. L'efficacia è subordinata all'approvazione da parte della Commissione UE.

Proroga divieto licenziamenti per motivi oggettivi

Il Decreto Agosto interviene anche sulla delicata vicenda del divieto di licenziamento inizialmente previsto fino al 17 agosto 2020. Il nuovo provvedimento delinea uno scenario(a dire il vero incerto e confusionario) variabile a seconda di se e come vengono utilizzati gli ammortizzatori sociali Covid-19 e/o l'Esonero Contributivo. In attesa di opportuni chiarimenti ed approfondimenti, dalla lettura della norma pare ricavarsi che il divieto di licenziamento si intenda esteso fino al 31 dicembre 2020 per la generalità dei casi, ivi compresi quelli di datori di lavoro che non hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali Covid-19 a maggio e giugno 2020 e continueranno a non utilizzarli, la durata del divieto è, invece, inferiore per i datori di lavoro che terminano prima del 31 dicembre l'intera fruizione delle nuove 18 settimane della Cassa COVID e per i datori di lavoro che scelgono l'Esonero Contributivo. In tali casi infatti il divieto terminerà alla data di integrale fruizione della cassa o all'esaurimento dell'importo massimo dell'Esonero Contributivo.

La norma prevede comunque delle eccezioni. Il divieto dei licenziamenti collettivi/individuali per motivo oggettivo non si applica nelle seguenti ipotesi:

- cessazione definitiva dell'attività d'impresa (o fallimento, senza esercizio provvisorio dell'attività né continuazione parziale mediante trasferimento di ramo d'azienda);
- personale impiegato in un appalto, che viene riassunto dall'appaltatore subentrante in forza di legge o clausola contrattuale;
- accordo collettivo aziendale per la risoluzione consensuale (con diritto alla percezione della NASPI), a cui il lavoratore aderisce.

Inoltre, continuano a restare esclusi dal divieto il licenziamento individuale del dirigente, il recesso per mancato superamento della prova, il licenziamento per superamento del comporta.

La norma infine prevede una sorta di ravvedimento per il datore di lavoro che ha licenziato per giustificato motivo oggettivo nel 2020 nonostante la vigenza del divieto. In tal caso il datore di lavoro può revocare il licenziamento senza alcun onere né sanzione a condizione che faccia richiesta di Cassa COVID a partire dalla data di efficacia del licenziamento.

Proroghe e rinnovi di contratti a termine

Il decreto interviene nuovamente sui contratti di lavoro a tempo determinato con due importanti novità:

- Fino al 31 dicembre 2020, è possibile rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a termine per una sola volta e per un periodo massimo di 12 mesi (nel limite dei 24 mesi complessivi), anche in assenza di causale ex art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 per contratto di durata complessiva superiore a 12 mesi;

- ha **abrogato la norma che prevedeva la proroga automatica** dei contratti a termine di un periodo pari alla durata della sospensione dell'attività lavorativa(si veda nostra precedente comunicazione 07/2020).

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Duraccio Consulenti Del Lavoro S.r.l. –S.t.P.