

Prot. n. L111/RNS

Bologna, giovedì 20 agosto 2020

Oggetto:

Emergenza COVID-19: Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (c.d. Decreto agosto).

Sommario

Pubblicato l'annunciato Decreto-legge (c.d. Decreto agosto) recante ulteriori ed ennesime misure economiche conseguenti alla situazione emergenziale. La continuazione degli ammortizzatori sociali ed altro.

Premessa

Sulla G.U. – Supplemento ordinario n. 30 – n. 203 del 14 agosto 2020 è stato pubblicato il **Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 - Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia (allegato)**.

Il citato provvedimento consta di ben 115 articoli ed è **in vigore dal 15 agosto 2020**.

Come annunciato, il provvedimento regola vari ambiti giuridici al fine di continuare ad affrontare le pesanti conseguenze dell'attuale situazione; per quanto di competenza dello scrivente Ufficio si evidenziano le seguenti norme:

Capo 1 - Disposizioni in materia di lavoro

Art. 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

Art. 2 - Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti.

Art. 3 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

Art. 4 - Disposizioni in materia di Fondo Nuove Competenze.

Art. 5 - Disposizioni in materia di proroga di NASPI e DIS-COLL.

Art. 6 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 7 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali.

Art. 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.

Art. 9 - Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo.

Art. 10 - Indennità lavoratori marittimi.

Art. 12 - Disposizioni in materia di lavoratori sportivi.

Art. 13 - Disposizioni concernenti l'indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza.

Art. 14 - Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Art. 15 - Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici in favore di soggetti disagiati.

Art. 16 - Disposizioni in materia di erogazione dell'assegno ordinario COVID-19 da parte dei Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Art. 19 - Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse.

Art. 23 - Nuove misure in materia di Reddito di emergenza.

Capo II – Disposizioni in materia di coesione territoriale

Art. 27 - Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud.

Capo VII – Misure fiscali

Art. 112 - Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020.



Per opportune valutazioni di necessità ed urgenza, con la presente Circolare si affronteranno, in primis, le norme attinenti alla **continuazione degli ammortizzatori sociali e le norme a carattere immediato**; con successiva Circolare verranno affrontati i restanti argomenti.

Art. 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

In primis è da evidenziare che, in base a quanto previsto dal primo comma dell'art. 1 del Decreto in esame, i **nuovi periodi previsti di concessione non sono vincolati dall'aver usufruito delle precedenti diciotto settimane** regolamentate dagli articoli da 19 a 22-quinquies del Decreto-legge 17 marzo 2020, n.18 (*Legge 24 aprile 2020, n. 27*) e ss.mm.ii.

In particolare, sempre in base al comma 1, viene previsto che:

1. i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **possono presentare domanda di concessione per**
 - C.i.g.o.,
 - Assegno ordinario,
 - Cassa integrazione in deroga
 come regolamentati dagli artt. da 19 a 22-quinquies del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (*Legge 24 aprile 2020, n. 27*) e successive modificazioni;
2. per una **durata massima di nove settimane**;
3. successivamente a queste, possono essere **riconosciute ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2 (vedi oltre)**;
4. le complessive diciotto settimane **devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**; a tale riguardo, tuttavia, la norma afferma che i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del citato Decreto-legge n. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane di cui al precedente punto 2.

oooooooooooooooooooooooooooo

Ipotizziamo che il datore di lavoro abbia pianificato di utilizzare una C.i.g.o. in base al "Decreto Rilancio":

- ✓ dal 29 giugno al 1° agosto 2020 ovvero per 5 settimane;
- ✓ le settimane dal 13 luglio al 1° agosto risultano essere 3;
- ✓ la relativa domanda per tutte le 5 settimane è stata presentata entro il 31 luglio 2020 e **non risulta** ancora autorizzata;

In base al tenore della norma, che usa il *concetto di richiesto ed autorizzato*, il descritto assorbimento delle 3 settimane, inerente, il periodo 13 luglio al 1° agosto, **non dovrebbe essere applicato**.....

Ipotizziamo, invece, che il datore di lavoro abbia pianificato di utilizzare una C.i.g.o. in base al "Decreto Rilancio":

- ✓ dal 29 giugno al 1° agosto 2020 ovvero per 5 settimane;
- ✓ le settimane dal 13 luglio al 1° agosto risultano essere 3;
- ✓ la relativa domanda per tutte le 5 settimane è stata presentata entro il 31 luglio 2020 e **risulta** autorizzata;

In base al tenore della norma, che usa il *concetto di richiesto ed autorizzato*, il descritto assorbimento delle 3 settimane, inerente, il periodo 13 luglio al 1° agosto, **dovrebbe essere applicato**.....

Come appare chiaro vi sarebbe una disparità di concessione affidata, altresì, ai tempi di autorizzazione dell'Ente previdenziale...; per non parlare, poi, delle conseguenze per i datori di lavoro delle Zone Gialle (art. 22, co. 8quater) e delle Zone Rosse (art. 22, co. 8bis)...

E' da evidenziare, tuttavia, che, come già avvenuto nelle precedenti norme, il *concetto di autorizzato* è stato interpretato con il *concetto di usufruito*.

Su tale punto ci si augura una pronta interpretazione ufficiale.

oooooooooooooooooooooooooooo

In base ai commi da 2 a 4, viene previsto che:

- 1) le citate ulteriori nove settimane sono **riconosciute esclusivamente** ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente *“autorizzato”* il precedente periodo di nove settimane; la continuazione del periodo rafforza il concetto di autorizzato affermando (?) *“decorso il periodo autorizzato”*;
- 2) per l’usufruzione di tali successive nove settimane, i datori di lavoro richiedenti 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 al 9,00% 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 20,00%,
 - **pari al 18,00% 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 20,00% e per coloro che hanno avviato l’attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.
- 3) ai fini dell’accesso di tali ulteriori nove settimane, il datore di lavoro dovrà presentare all’Istituto previdenziale domanda di concessione nella quale **autocertifica**, ai sensi di quanto previsto dall’art. 47 ⁽¹⁾ del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell’eventuale riduzione del fatturato;
- 4) sarà cura dello stesso Istituto autorizzare i trattamenti e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individuare 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 18,00%;
- 5) lo stesso Istituto previdenziale e l’Agenzia delle Entrate provvederanno ad effettuare le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti.

In base al comma 5, le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate all’I.n.p.s., 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 è fissato entro la fine del mese di settembre 2020.

Con il successivo comma 6, viene stabilita la tempistica di presentazione delle domande in caso di pagamento diretto da parte dell’I.n.p.s.; il datore di lavoro dovrà inviare all’Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell’integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall’adozione del provvedimento di concessione; *in sede di prima applicazione*, i termini sono spostati al 14 settembre 2020, se tale ultima data è posteriore; trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

¹ Art. 47 - Dichiarazioni sostitutive dell’atto di notorietà

1. L’atto di notorietà concernente stati, qualità personali o fatti che siano a diretta conoscenza dell’interessato è sostituito da dichiarazione resa e sottoscritta dal medesimo con la osservanza delle modalità di cui all’articolo 38.
2. La dichiarazione resa nell’interesse proprio del dichiarante può riguardare anche stati, qualità personali e fatti relativi ad altri soggetti di cui egli abbia diretta conoscenza.
3. Fatte salve le eccezioni espressamente previste per legge, nei rapporti con la pubblica amministrazione e con i concessionari di pubblici servizi, tutti gli stati, le qualità personali e i fatti non espressamente indicati nell’articolo 46 sono comprovati dall’interessato mediante la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.
4. Salvo il caso in cui la legge preveda espressamente che la denuncia all’Autorità di Polizia Giudiziaria è presupposto necessario per attivare il procedimento amministrativo di rilascio del duplicato di documenti di riconoscimento o comunque attestanti stati e qualità personali dell’interessato, lo smarrimento dei documenti medesimi è comprovato da chi ne richiede il duplicato mediante dichiarazione sostitutiva.

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l’approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi



In merito al pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale, il Ministero del lavoro ha pubblicato, in data 18 agosto 2020, sul proprio sito istituzionale il Comunicato Stampa che di seguito si riporta integralmente:

Cassa integrazione COVID-19: nel Decreto Agosto resta attiva la possibilità di richiedere l'anticipo del 40%.

18 agosto 2020

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali precisa che anche nel Decreto Agosto è consentita alle aziende la possibilità di richiedere l'anticipo del 40% della Cassa Integrazione COVID-19. Risultano, perciò, privi di fondamento gli articoli di stampa che ipotizzano il solo ricorso alla procedura normale.

Il comma 1 dell'art. 1 del Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 dispone infatti che "i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga 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, per una durata massima di nove settimane, incrementata di ulteriori nove settimane secondo le modalità previste al comma 2".

E' di tutta evidenza quindi che la norma, nel richiamare espressamente le modalità di domanda di cui agli artt. 22-quater e 22-quinquies (introdotti con il Decreto Rilancio), riconfermi la possibilità per le aziende di richiedere ad INPS l'anticipo del 40% del trattamento disciplinato dal comma 3 dell'art. 22-quater del DL 18/2020.

In base a quanto previsto dal comma 7, i Fondi di cui all'art. 27 del D. l.vo n. 148/2015 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità.

Anche per i **datori di lavoro del settore agricolo** si registra un ulteriore periodo di usufruzione della C.i.s.o.a.

In base al comma 8:

- 1) il trattamento C.i.s.o.a., ai sensi dell'art. 19, co. 3-bis, del Decreto-legge n. 18/2020, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è **concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda**, di cui all'art. 8 ² della Legge 8 agosto 1972, n. 457,
- 2) per una **durata massima di cinquanta giorni**,
- 3) nel **periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020**,
- 4) la relativa domanda 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 il 30 settembre 2020; come già visto in precedenza, viene affermato che **i periodi di C.i.s.o.a. precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del richiamato Decreto-legge n. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati ai cinquanta giorni descritti**;
- 5) i periodi di integrazione autorizzati ai sensi dell'art. 19, co. 3-bis, del citato Decreto-legge n. 18/2020, ed anche ai sensi della nuova norma, sono **computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro** previsto dal citato art. 8 della Legge 8 agosto 1972, n. 457.

² Art. 8

Agli operai agricoli con contratto a tempo indeterminato, che siano sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, è dovuto un trattamento sostitutivo della retribuzione, per le giornate di lavoro non prestate, nella misura dei due terzi della retribuzione di cui all'articolo 3. Detto trattamento è corrisposto per la durata massima di novanta giorni nell'anno. Ai lavoratori beneficiari del trattamento sostitutivo spettano gli assegni familiari a carico della relativa cassa unica. Ai fini della presente legge sono considerati operai agricoli i salariati fissi e gli altri lavoratori sempre a tempo indeterminato che svolgono annualmente oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l'approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi



In base ai commi 9 e 10, inoltre, viene stabilito che:

- a) i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020;
- b) i termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020.

I finali commi 11 – 12 e 13, fissano i limiti di spesa con il relativo monitoraggio affidato all'Istituto previdenziale con la previsione che, al relativo raggiungimento della cifra massima, non potranno essere prese in considerazione le ulteriori domande.

Art. 19 - Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse

Quanto contenuto in questo articolo è, sicuramente, la maggiore novità anche se, come avvenuto in passato, regola uno specifico caso ed avviene "ora per allora".

Lo specifico caso riguarda 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 COVID-19 per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza COVID-19, prima del 15 agosto 2020.**

Tali datori di lavoro:

- a) possono presentare **domanda dei trattamenti di cui agli artt. da 19 a 22quinquies** del Decreto-legge n. 18/2020, con specifica causale "**COVID-19 – Obbligo permanenza domiciliare**";
- b) le domande possono essere presentate **per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020**;
- c) per la **durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità, fino a un massimo complessivo di quattro settimane** limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione del Veneto e Lombardia.

Le relative domande dovranno essere trasmesse esclusivamente all'I.n.p.s., a pena di decadenza, **entro il 15 ottobre 2020**; alle stesse domande dovrà essere allegata l'autocertificazione del datore di lavoro che indica l'autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione.

Il comma 3, riguarda, invece, i termini in caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Istituto previdenziale; in tale caso, il datore di lavoro dovrà inviare all'I.n.p.s. tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale **entro il 15 novembre 2020**; trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

I successivi commi 4 e 5, fissano i limiti di spesa con il relativo monitoraggio affidato all'Istituto previdenziale con la previsione che, al relativo raggiungimento della cifra massima, non potranno essere prese in considerazione le ulteriori domande.

Art. 2 - Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti

Con il presente articolo, invece, si assiste ad una rivisitazione (*migliorativa ed integrativa*) di quanto era stato già regolamentato dal comma 7 dell'art. 98 del Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (Legge 17 luglio 2020, n. 77).

Per effetto dell'art. 2, il citato comma 7 risulta abrogato e, in sua sostituzione, all'art. 22 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, dopo il comma 1, viene inserito il nuovo comma 1bis; schematicamente, evidenziandone le modifiche ed ulteriori novità:

<i>Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (Legge 17 luglio 2020, n. 77) art. 98</i>	<i>Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 Art. 2</i>
<p>...omissis</p> <p>7. I lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti con retribuzione annua lorda non superiore a 50.000 euro possono accedere al trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, limitatamente ad un periodo massimo di 9 settimane. Al riconoscimento dei benefici di cui al primo periodo del presente comma si provvede nel limite massimo di spesa di 21,1 milioni di euro per l'anno 2020. Al relativo onere pari a 21,1 milioni ((di euro)) per l'anno 2020 si provvede ai sensi dell'articolo 265.</p>	<p>1-bis. 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 integrazione salariale di cui al comma 1, limitatamente ad un periodo massimo complessivo di nove settimane. Le domande di cassa integrazione in deroga, di cui al presente comma, dovranno essere presentate dai datori di lavoro all'INPS, secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto. Sono considerate valide le domande già presentate alle regioni o province autonome di Trento e Bolzano, che provvederanno ad autorizzarle nei limiti delle risorse loro assegnate. Per ogni singola associazione sportiva non potranno essere autorizzate più di nove settimane complessive; esclusivamente per le associazioni aventi sede nelle regioni di cui al comma 8quater, le regioni potranno autorizzare periodi fino a tredici 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 CIG in deroga, di cui al presente comma. Al riconoscimento dei benefici di cui al presente comma si provvede, relativamente al riconoscimento delle nove settimane di competenza INPS, nel limite massimo di spesa di 21,1 milioni di euro per l'anno 2020.</p>

Art. 16 - Disposizioni in materia di erogazione dell'assegno ordinario COVID-19 da parte dei Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

Con tale disposizione, vengono stanziati ulteriori 500 milioni di €uro per garantire l'erogazione dell'assegno ordinario da parte dei Fondi di cui all'art. 27 ⁽³⁾ del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Art. 8 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Con l'articolo in esame viene, in sostanza, riscritto e modificato quanto previsto dall'art. 93 del Decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, così come poi modificato, con l'introduzione del comma 1bis, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77; schematicamente, vediamo i due testi a confronto:

<i>Decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34 (Legge 17 luglio 2020, n. 77)</i>	<i>Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104</i>
---	---

⁽³⁾ **Fondi di solidarietà bilaterali alternativi**

	<i>Art. 8</i>
<p>Art. 93 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato</p> <p>1. In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile 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, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.</p> <p>1-bis. 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.</p>	<p>Art. 93 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di proroga di contratti di apprendistato</p> <p>In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, 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, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.</p> <p>abrogato.</p>

Essenzialmente, dunque, la nuova riscrittura in tema di proroga o rinnovo dei contratti a termine, sia diretti che a scopo di somministrazione, prevede che:

- a) **fino al 31 dicembre 2020** è possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine, **senza necessità di apporre la causale, per una sola volta e per una durata massima di 12 mesi**, nel rispetto del solo limite massimo di durata dei contratti a termine di 24 mesi;
- b) non si fa più riferimento ai contratti prorogati o rinnovati per far fronte al riavvio dell'attività aziendale a seguito dell'emergenza epidemiologica;
- c) **è stato eliminato il riferimento alla data del 23 febbraio 2020**, pertanto potranno essere prorogati o rinnovati tutti i contratti a termine, anche in regime di somministrazione, indipendentemente dal fatto che fossero in essere a una determinata data;
- d) viene prevista la possibilità di sottoscrivere la proroga o il rinnovo entro il **31 dicembre 2020**, per un periodo massimo di 12 mesi, con la conseguenza che **il contratto prorogato potrà andare oltre detta data (la formulazione precedente, invece, faceva riferimento alla data del 30 agosto 2020, quale data entro cui la proroga o rinnovo dovevano esaurirsi) (esempio, un datore di lavoro che avesse la necessità entro il 31 dicembre 2020, di prorogare un contratto oltre il dodicesimo mese, potrebbe non apporre la causale, che invece in questo caso è ordinariamente necessaria; ricordiamo che tale proroga non potrà eccedere i dodici mesi, e comunque andrà rispettata la durata massima di 24 mesi).**

Infine, viene disposta, **l'abrogazione** del comma 1 bis dell'art. 93, **che prevedeva la proroga ope legis** per i contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, e per i contratti di apprendistato di primo e terzo livello (*si ricorda che tale norma era stata introdotta in sede di conversione del Decreto Legge 34/2020 in vigore dal 19 luglio u.s.*).

Art. 14 - Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Anche su tale materia è utile raffrontare il precedente testo con il nuovo; schematicamente:

<p><i>Decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 (Legge 24 aprile 2020, n. 27) come modificato dall'art. 80 della Legge 17 luglio 2020, n. 77 Art. 46 Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</i></p>	<p><i>Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</i></p>
--	---

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente 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 d'appalto. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può 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 licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

art. 80

1-bis. Fino al 17 agosto 2020 la procedura di cui all'articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a quarantacinque giorni.

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente 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.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano 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., ovvero 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.

4. 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 ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, 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 intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.



Facendo un passo indietro, si ricorda che nella citata Legge n. 77/2020, aveva trovato posto ancora il congelamento dei licenziamenti per giustificato motivo (*salvo alcune specifiche casistiche*) **sino al 17 agosto 2020** mentre, con il nuovo aggiunto comma (1bis), è stato stabilito che, **sino al 17 agosto 2020** la procedura di cui all'art. 47, co. 2 (4), della Legge 29 dicembre 1990, n. 428, nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non poteva avere una durata inferiore a quarantacinque giorni.

Sempre a memento, in tema "licenziamenti", si ricorda anche che la citata Legge ha, altresì, introdotto l'art. 80-bis (5) che riguarda la disciplina dei licenziamenti nei casi di somministrazione irregolare di lavoro. La norma prevede che **l'eventuale atto di licenziamento eseguito dal somministratore sia irrilevante rispetto al rapporto di lavoro così costituito con l'utilizzatore.**

Su tale particolare aspetto, si rinvia a quanto contenuto nella *Nota n. 468 – 21 luglio 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.*

Ricordato il passato, veniamo alla **nuova normativa in vigore dal 15 agosto 2020.**

In base ai quattro commi, in prima analisi e con riserva di ritornare sull'argomento, possiamo definire questi scenari:

- a) **fine cassa Covid-19:** le imprese che scelgono di utilizzare le nuove 18 settimane di ammortizzatore sociale Covid-19 potranno licenziare solo al termine delle 18 settimane (*quindi, per chi chiede l'ammortizzatore a partire dallo scorso 13 luglio ed in maniera continuativa, come consente la Legge, la prima data utile è il 16 novembre p.v.*);
- b) **divieto mobile - fine esonero contributivo:** per le imprese che a maggio o giugno del 2020 hanno goduto di ammortizzatori sociali con causale Covid-19 e ora scelgono di non chiederne più, si applica una scadenza mobile; questi datori di lavoro hanno diritto di ricevere un esonero contributivo in base a quanto previsto dall'art. 3 (6) del Decreto in esame (*su tale specifico*

4 Art. 47 - Trasferimenti di azienda

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. **La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.**

5 Art. 80 – bis - Interpretazione autentica del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

1. Il secondo periodo del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento.

6 Art. 3 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, **con esclusione del settore agricolo**, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto 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 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. L'esonero di cui al presente articolo può 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.

argomento si rimanda alla successiva e prossima Circolare dello scrivente Ufficio) pari al doppio del periodo di cassa fruito durante questo bimestre; appena terminato l'esonero contributivo (*la cui durata massima è di quattro mesi*) questi datori di lavoro possono licenziare; la scadenza può, quindi, essere anche molto vicina, ad esempio se un'azienda ha goduto solo di due settimane di ammortizzatori Covid tra maggio e giugno, avrà un esonero contributivo di un mese e, a metà settembre, sarà fuori dal divieto;

- c) **nessun divieto:** possono procedere subito a intimare licenziamenti, ovviamente a patto che ne abbiano bisogno e nel rispetto delle procedure ordinarie, le imprese interessate da una procedura di cambio appalto, da fallimento senza esercizio provvisorio, da liquidazioni per cessazione definitiva dell'attività e i casi in cui i recessi sono governati e autorizzati da appositi accordi sindacali;
- d) **divieto generale:** chi non rientra in questi casi perché non ha chiesto ammortizzatori sociali e non intende chiederne la prosecuzione (*oppure non rientra nei casi di fallimento, liquidazione, ecc.*) deve attendere il prossimo 31 dicembre per la scadenza del divieto.

In attesa delle interpretazioni ufficiali e di ulteriori approfondimenti, si inviano cordiali saluti.

a cura
Ufficio Legislazione del lavoro

Allegato:

Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104

2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto.

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l'approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi