



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

D.L. n. 104 /2020 (cd DL AGOSTO)
PROFILI GIUSLAVORISTICI

Roma, 28 agosto 2020

Prof. Avv. Marco Marazza

Avv. Domenico De Feo

Indice generale

- a) Regimi di integrazione salariale
- b) Esoneri di contribuzione previdenziale
- c) Trattamenti di disoccupazione
- d) Lavoro a termine
- e) Divieto di licenziamenti
- f) Disposizioni varie



Sezione a)

Regimi di integrazione salariale



Sommario sezione a)

1. Destinatari e presupposti delle integrazioni salariali Covid
2. Durata e periodo di fruizione
3. Contribuzione addizionale
4. Procedure sindacali di attivazione
5. Procedure amministrative di attivazione
6. Integrazioni salariali nelle «zone rosse»



1. Destinatari e presupposti delle integrazioni salariali Covid

I datori di lavoro privati, con esclusione 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 dei trattamenti di CIGO, FIS, assegno ordinario, CIGD con «causale Covid» ai sensi degli artt. 19-22 del dl 34-2020

La condizione per l'accesso a tali trattamenti di integrazione salariale è che **la riduzione di orario deve essere, direttamente e/o indirettamente, riconducibile all'emergenza epidemiologica da COVID-19** ma continua ad essere applicabile la circolare INPS n. 84/2020 in forza della quale il datore di lavoro non è tenuto: **a)** a fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento; **b)** a dimostrare che l'evento non è imputabile all'impresa stessa; **c)** ad allegare alla domanda la relazione tecnica di cui al DM 95442/2016.

Resta ferma la possibilità di attivare i comuni ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (ad esempio CIGS) ai sensi del d.lgs 148/2015 e dei diversi DM attuativi.

(Art. 1, comma 1, D.L. 104/2020)

2. Durata e periodo di fruizione

I suddetti datori di lavoro **possono accedere alla CIGO, alla CIGD o all'assegno ordinario «causale Covid»** per una durata massima di **9 settimane**, incrementate per un **periodo ulteriore di 9 settimane per coloro a cui sia già stato autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e a conclusione del medesimo.**

Le **complessive 18 settimane** devono essere fruite nel periodo compreso tra il **13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.**

Qualora il datore di lavoro, alla data del 12 luglio 2020, stia ancora fruendo dei trattamenti di cui sopra, autorizzati ai sensi del precedente d.l. 18/2020, il periodo rimanente deve essere computato nelle prime 9 settimane di cui al presente decreto. Ne segue che nel periodo 13 luglio - 31 dicembre 2020 i datori di lavoro potranno fruire complessivamente di 18 settimane di CIGO, CIGD e assegno ordinario, senza poter sommare le ulteriori 18 settimane al periodo di integrazione salariale concesso in base ai precedenti decreti.

(Art. 1, comma 1, D.L. 104/2020)



3. Contribuzione addizionale

Fatta eccezione per le prime 9 settimane, i datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle **ulteriori 9 settimane** versano 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 per cento 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 venti per cento;
- b) al 18 per cento 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 suddetto contributo **non è dovuto** dai datori di lavoro che:

- hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019;
- hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

(Art. 1, commi 2 e 3, D.L. 104/2020)

4. Procedure sindacali di attivazione

Per l'accesso al nuovo periodo di integrazione salariale (**CIGO e l'assegno ordinario**) la procedura di informazione e consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva (d.l. 18/2020).

Diversamente, nel caso di concessione di **CIGD**, come previsto dall'**art. 22 quater del d.l. 18/2020 a cui rinvia l'art. 1, comma 1, del d.l. 104/2020**, i trattamenti di integrazione salariale per periodi successivi alle prime nove settimane «sono concessi dall'Inps a domanda del datore di lavoro». Ne segue che solo qualora il datore di lavoro benefici per la prima volta delle integrazioni salariali in deroga, queste ultime (nel rispetto delle discipline regionali vigenti) possono essere riconosciute dalla Regione di riferimento, previo l'accordo, anche in via telematica, concluso con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.

(Art. 1, comma 1, D.L. 104/2020)



5. Procedure amministrative di attivazione

Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo devono 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 caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad 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 di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente

Per l'accesso alle ulteriori 9 settimane, il datore di lavoro deve fare richiesta all'INPS entro il mese successivo a quello di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, autocertificando la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del D.L. 104/2020 (entro la fine di settembre 2020). In mancanza di autocertificazione, verrà applicata l'aliquota del 18%.

(Art. 1, commi 4, 5 e 6 , D.L. 104/2020)

6. Integrazioni salariali nelle «zone rosse»

I datori di lavoro che sospendono l'attività lavorativa, anche limitatamente alla prestazione di alcuni dipendenti a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro in quanto domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità competente ha adottato misure specifiche di contenimento e/o di divieto di allontanamento dal proprio territorio (l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da Coivi-19), possono fare domanda di accesso CIGO/assegno ordinario/CIGD indicando la specifica causale "COVID-19 -Obbligo permanenza domiciliare" per periodi decorrenti dal 23.02.2020 al 30.04.2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità e fino a un massimo di 4 settimane; ciò limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia- Romagna.

La domanda va presentata all'INPS, a pena di decadenza, entro il 15.10.2020 allegando l'autocertificazione in cui è indicata l'autorità che ha emesso uno dei citati provvedimento restrittivi.

(Art. 19 D.L. 104/2020)

Sezione b)

Esoneri di contribuzione previdenziale



Sommario sezione b)

1. Ambito di applicazione
2. Periodo di fruizione
3. Divieto di licenziamento
4. Assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato



1. Ambito di applicazione

I datori di lavoro privati (esclusi quelli del settore agricolo) che **non richiedono i trattamenti di integrazione salariale** di cui all'art. 1 del D.L. (9+9 settimane) - e che hanno già fruito, a maggio e giugno 2020, dei trattamenti di CIGO, FIS, assegno ordinario, CIGD ex artt. da 19 a 22 *quinquies* D.L. 18/2020 - possono beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

L'esonero opera anche in caso di trattamenti di integrazione salariale con causale COVID 19 (D.L. 18/2020 e smi) iniziati prima del 12.07.2020 e terminati successivamente.

(Art. 3, primo comma, D.L. 104/2020)



2. Periodo di fruizione

L'esonero contributivo è previsto per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31.12.2020, **nel limite pari al doppio delle ore di integrazione salariale già utilizzate nei mesi di maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi INAIL.

(Art. 3, primo comma, D.L. 104/2020)

3. Divieto di licenziamento

Ai beneficiari della decontribuzione di cui all'art. 3 primo comma, **per la durata del relativo periodo**, è precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e/o di licenziamento individuale per gmo.

Si rinvia alla voce «licenziamenti»

(Art. 3, comma 2, che rinvia all'art. 14 D.L. 104/2020)

4. Assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, in caso di **assunzioni a tempo indeterminato**, fatta eccezione per il contratto di apprendistato e per il lavoro domestico, è riconosciuto **l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo massimo di sei mesi** decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all' INAIL.

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

L'esonero è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi, per le **assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**.

(Artt. 6 e 7 D.L. 104/2020)

Sezione c)

Trattamenti di disoccupazione



Sommario sezione c)

1. Proroga Naspi e Dis-coll
2. Risoluzione rapporto di lavoro e Naspi



1. Proroga Naspi e Dis-coll

L'indennità di disoccupazione prevista per i lavoratori subordinati (Naspi) e per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (Dis- Coll) di cui agli art. 1 e 15 del d.lgs 22/2015 e terminata nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, è **prorogata per ulteriori due mesi** a decorrere dal relativo giorno di scadenza alle medesime condizioni di cui all'art. 92 del d.l. 19 maggio 2020 n. 34.

La suddetta proroga è estesa anche ai soggetti che hanno già beneficiato delle medesime prestazioni di cui al citato art. 92 del d.l. 19 maggio 2020 n. 34.

L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

(Art. 5 D.L. 104/2020)

2. Risoluzione rapporto di lavoro e Naspi

La Naspi è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno aderito ad un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

(Art. 14, comma 3, D.L. 104/2020)

Sezione d) Lavoro a termine



Sommario sezione d)

1. Proroga o rinnovo contratti a termine
2. Abrogazione della c.d. «proroga automatica»



1. Proroga o rinnovo dei contratti a termine

Fermo restando la durata massima di 24 mesi complessivi, i datori di lavoro possono rinnovare e prorogare fino al 31 dicembre 2020 i contratti a termine **per una sola volta** e per un periodo massimo di 12 mesi, in deroga a quanto prescritto dagli artt. 19 e 21 di cui al d.lgs. 81/2015.

La portata della deroga, dunque, comprende: regime causali, intervalli temporali e numero massimo di proroghe. Da segnalare che per i CTD stipulato da agenzie di somministrazione il numero massimo di proroghe è definito dalla contrattazione collettiva di riferimento e non dall'art. 21 del d.lgs. n. 81/2016 oggetto della deroga

La proroga o il rinnovo deve essere esercitata entro il 31 dicembre 2020 per i contratti in scadenza nel medesimo periodo.

(Art. 8 D.L. 104/2020)

2. Abrogazione della c.d. proroga «automatica»

Viene meno la proroga «automatica» dei contratti di apprendistato e a termine, anche in regime di somministrazione, per un periodo pari alla sospensione dell'attività lavorativa previsto dal comma 1-bis dell'art. 93 del d.l. 34/2020.

I datori di lavoro che hanno «automaticamente» prorogato il contratto a termine ai sensi della presente disposizione (ora abrogata) potranno accedere all'ulteriore proroga o rinnovo così come prescritto dall'art. 8, primo comma, comunque nei limiti dei 24 mesi e in ogni caso per una sola volta.

(Art. 8 D.L. 104/2020)

Sezione e)

Divieto di licenziamenti



Sommario sezione e)

1. Ambito di applicazione
2. Durata del periodo di efficacia del divieto di licenziamento
3. Esonero dal divieto di licenziamento
4. Revoca del licenziamento
5. Questioni interpretative sulle deroghe al divieto



1. Ambito di applicazione

E' precluso ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della CIG «causale Covid» o dell'esonero contribuito ex art. 3 d.l. 104/2020 l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo di cui all'art. 4, 5 e 24 della l. 223/1991 e di recedere dal rapporto di lavoro per GMO.

Alle medesime condizioni restano sospese procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 e delle procedure di licenziamento individuale per GMO di cui all'art. 7 della l. n. 604/1966 in corso alla data del 17 marzo 2020.

In altri termini, il divieto di licenziamento e sospensione delle procedure in precedenza avviate opera nei confronti dei datori di lavoro che non hanno fruito:

- «integralmente» dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del presente decreto per riduzioni orarie riconducibili a emergenza Covid-19;
- ovvero, in alternativa, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 presente decreto.

(Art. 14, primo comma, D.L. 104/2020)

2. Durata del periodo di efficacia del divieto di licenziamento

Se il datore di lavoro ha avuto accesso alle integrazioni salariali di cui all'art. 1 del presente decreto il divieto e la sospensione opera fino al compimento della fruizione delle suddette integrazioni e, comunque, entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

Se il datore di lavoro ha avuto accesso all'esonero contributivo, il divieto e la sospensione opera fino al compimento della fruizione del medesimo e, comunque, entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

(Art. 14, primo comma, D.L. 104/2020)



3. Esonero dal divieto di licenziamento

Il divieto di licenziamento non trova applicazione qualora:

- 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;
- Il licenziamento sia motivato dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. Ciò 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.;
- Sia stato stipulato un accordo collettivo aziendale che preveda sistemi di risoluzione non oppositiva del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. In tal caso è anche riconosciuta la Naspi (si rinvia alla voce «trattamenti di disoccupazione»);
- 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.

(Art. 14 ultimo periodo primo comma e terzo comma D.L. 104/2020)

4. Revoca licenziamento

In deroga alle previsioni di cui all'art. 18, decimo comma, dello Statuto dei lavoratori, qualora poi il datore di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti, abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per GMO, lo stesso può revocare il licenziamento, a condizione di chiedere contestualmente l'accesso al trattamento di cassa integrazione salariale a partire dalla data in cui ha efficacia il recesso.

Il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità.

Il datore di lavoro non sarà soggetto a oneri, né sanzioni.

(Art. 14 quarto comma D.L. 104/2020)

5. Questioni interpretative sulle deroghe al divieto

1. L'interpretazione letterale e sistematica dell'art. 14 del d.l. 104 del 2020 porta a ritenere che il divieto, al di fuori delle deroghe espressamente previste, abbia una portata sostanzialmente generale e, quindi, non consente al datore di lavoro di optare per la mancata attivazione della CIG Covid e di effettuare licenziamenti.
2. Una possibile opzione interpretativa potrebbe essere quella di sostenere che il licenziamento è possibile per i datori di lavoro che non si trovano nelle condizioni oggettive di poter richiedere le integrazioni salariali. Ad esempio, quando nella azienda non è stato richiesto alcun accesso agli ammortizzatori Covid per il periodo successivo al 12 luglio 2020 ed il licenziamento ha motivazioni economiche-organizzative del tutto prive di collegamento, direttamente o indirettamente, con l'emergenza Covid.
3. Contro questa opzione interpretativa si deve però segnalare: a) la natura sostanzialmente aperta e «a-selettiva» della causale di accesso alle integrazioni salariali Covid (come del resto confermato dalle stesse interpretazioni INPS); b) la portata estrema (cessazione attività o fallimento) delle ipotesi di licenziamento economico-organizzativo espressamente consentite dalla legge.
4. Può essere ragionevole, allo stato, interpretare il d.l. 104/2020 nel senso che l'integrazione salariale Covid rappresenta uno strumento di portata generale a sostegno dell'economia, privo di una reale causale selettiva, e che, per l'effetto, il divieto di licenziamento ha una portata generale che non consente deroghe diverse rispetto a quelle espressamente tipizzate.
5. In questi termini emergono possibili profili di incostituzionalità per contrasto del divieto con il principio di libertà di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.) nella parte l'art. 14 del d.l. 104/2020 preclude all'impresa di dare corso a modifiche organizzative, indipendenti da emergenza Covid, che comportano la soppressione di posizioni di lavoro

Sezione f)

Disposizioni varie



Sommario sezione f)

1. «Fondo Nuove Competenze»
2. Nuove indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo
3. Settore aereo



1. «Fondo Nuove Competenze»

Al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per gli anni 2020 e 2021, i **contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale** da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, **possono:**

- **realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro** per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa;
- ovvero **realizzare specifiche intese per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori**, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.
- Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato “Fondo Nuove Competenze”, costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO.

(art. 4 D.L. 140/2020)

2. Nuove indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo

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, non titolari di altro reddito (pensioni, rapporti di lavoro dipendente) è stata riconosciuta dal d.l. 34/2020 un'indennità per il mese di marzo 2020, pari a 600 euro e dall'art. 9 del d.l. 104/2020 una indennità omnicomprensiva pari a 1000 euro. Al pari dei primi, la medesima indennità è prevista per coloro la cui attività è stata ridotta o sospesa dal Covid: lavoratori stagionali che avevano prestato per trenta giornate nel precedente anno solare attività in settori diversi dal turismo e dagli stabilimenti terminali; lavoratori autonomi senza partita iva e non iscritti ad altre forme previdenziali, nonché lavoratori titolari di rapporti occasionali; incaricati di vendite a domicilio.

(art. 9 D.L. 140/2020)

3. Settore aereo

In deroga al dlgs. 148/2015 in materia di Cigo e Cigs, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2020 può essere autorizzato nel limite complessivo di 9,8 milioni di euro per l'anno 2020 e 22,9 milioni per l'anno 2021 e nel limite massimo di dieci mesi, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale in favore delle aziende operanti nel settore aereo, in possesso del prescritto Certificato di Operatore Aereo (COA) e titolari di licenza di trasporto aereo di passeggeri rilasciata dall'Ente nazionale dell'aviazione civile, che hanno cessato o cessano l'attività produttiva nel corso dell'anno 2020 e che non sono sottoposte a procedure concorsuali alla data della stipulazione dell'accordo di cui al presente comma.

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere autorizzato, previo accordo in sede governativa stipulato, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza dei Ministeri delle infrastrutture e dei trasporti e dello sviluppo economico nonché della Regione o delle Regioni interessate, ove ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa; b) specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla regione o dalle regioni interessate secondo le modalità indicate nell'accordo previsto dal presente comma.

(art. 20 D.L. 140/2020)



www.studiomarazza.it



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE