RISORSE
AGENZIA PER IL LAVORO

Oggetto: Decreto Legge n. 104/2020

In data 14/08/2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 104/2020 che, tra le varie, riporta alcune novità in materia di disciplina del mercato del lavoro, in particolare con riferimento a:

- Rifinanziamento della cassa integrazione ordinaria (FIS e FSBA incluse) ed in deroga COVID 19
- Modifiche alla disciplina del contratto a termine
- Proroga del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e relative deroghe
- Agevolazioni contributive per nuove assunzioni a tempo indeterminato e per i dipendenti di aziende che non ricorrono alla cassa integrazione.

1. Rifinanziamento della cassa integrazione ordinaria ed in deroga COVID 19

Le imprese che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi collegati all'emergenza covid-19 possono fruire di altre 18 settimane dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto Cura Italia (artt. 19 a 22), nell'ambito di un periodo compreso tra il 13 luglio ed il 31 dicembre 2020.
La nuova "cassa covid" può essere utilizzata per le prime 9 settimane senza oneri aggiuntivi per le imprese, mentre le successive 9 settimane hanno un costo contributivo addizionale collegato alla perdita del fatturato aziendale del primo semestre 2020 in rapporto al primo semestre 2019 ed a condizione che siano state esaurite le precedenti 18 settimane. Più precisamente:

a) se l'impresa ha subito una diminuzione del fatturato pari o superiore al 20%, oppure nel caso di attività d'impresa avviata dopo il 1° gennaio 2019, il costo rimane a carico della fiscalità generale e non è dovuto alcun contributo;
b) se il fatturato aziendale è diminuito in misura inferiore al 20%, si versa un contributo addizionale pari 9% della retribuzione globale che i lavoratori (beneficiari del trattamento di integrazione salariale)a vrebbero percepito per le ore di lavoro non prestate a causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa;
c) se il fatturato aziendale non ha subito diminuzioni, il contributo addizionale è raddoppiato al 18% della retribuzione globale che i lavoratori (beneficiari del trattamento di integrazione salariale) avrebbero percepito per le ore di lavoro non prestate a causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Le imprese sono tenute a presentare all'Inps apposita autocertificazione dei propri volumi di fatturato insieme alla domanda di concessione della cassa covid (da presentarsi entro la fine del mese successivo a quello di sospensione). L'Inps autorizza il trattamento di integrazione salariale e successivamente effettua le verifiche contabili.

2. Modifiche alla disciplina del contratto a termine

Con riferimento ai contratti a termine, il DL intervenendo sull'art. 93 del DL Rilancio, prevede che in deroga all'articolo 21 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, co. 1, del citato decreto legislativo.
Inoltre, viene abrogata la disposizione del DL Rilancio secondo cui il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti e dei contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, doveva essere prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

Ciò premesso possiamo ritenere pacifico che:
- la proroga o il rinnovo possa essere "stipulata" entro il 31/12/2020 e pertanto scadere anche oltre tale termine;
- la nuova disciplina si applichi a tutti i contratti a tempo determinato (ed a scopo di somministrazione) a prescindere dalla data di decorrenza degli stessi e dalle motivazioni che li hanno originati, tipo "*…per la ripresa delle attività…*"
- le scadenze dei contratti a decorrere dal 15/8 incluso possono scadere naturalmente senza obblig di proroga.

Viceversa resta da chiarire se sia possibile ricorrere alla proroga o rinnovo acausali se è stata già utilizzata la acausalità prevista dal Decreto Rilancio, visto che la nuova versione dello stesso art.93 consente una sola possibilità di proroga o rinnovo acausali. Secondo una interpretazione più estesa la nuova norma dispone per il futuro e l'unica possibilità è stata introdotta solo ora, pertanto sarebbe ancora consentita. Secondo la versione più cauta, trattasi di una modifica dello stesso articolo di legge, pertanto come se fosse stato riscritto con la conseguenza che una nuova proroga o rinnovo acausale non sarebbe consentito.

3. Proroga del divieto dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e relative deroghe

Il divieto di operare licenziamenti riconducibili ad esigenze aziendali (giustificato motivo oggettivo) è stato esteso, per le imprese che si avvalgono delle nuove 18 settimane di cassa covid, fino alla loro integrale fruizione. Posto che il periodo di utilizzo delle 18 settimane aggiuntive retroagisce al 13 luglio e termina il 31 dicembre 2020, il blocco dei licenziamenti si può estendere fino al termine dell'anno in corso. Solo se l'impresa utilizza subito (con decorrenza 13 luglio) e continuativamente le nuove 18 settimane di integrazione salariale per emergenza epidemiologica, allora il divieto dei licenziamenti può decadere il 15 novembre. Il divieto di operare licenziamenti per motivo oggettivo sussiste anche nel caso in cui l'impresa usufruisca dello sgravio contributivo di 4 mesi per non avere utilizzato le nuove 18 settimane di cassa covid. Anche in questo caso, posto che la decontribuzione può essere fruita entro il 31 dicembre, si arriva a fine anno.
In entrambi i casi, si può dire che le imprese siano soggette ad una scadenza mobile compresa tra metà novembre e fine dicembre 2020, che varia in base al periodo di utilizzo dello sgravio o dell'ammortizzatore sociale per emergenza epidemiologica. Non è possibile sottrarsi a questo blocco in nessun caso, sia che l'impresa ricorra alla cassa covid, sia che benefici della decontribuzione.
Il divieto dei licenziamenti per motivo oggettivo subisce le seguenti tassative eccezioni, introdotte *ex novo* dal Decreto Agosto, ad eccezione della prima già presente nel decreto Cura Italia:
(i) in presenza di cambio appalto, quando vi sono clausole sociali, norme di legge o previsioni collettive che prevedono la riassunzione dei lavoratori da parte dell'impresa subentrante;
(ii) per cessazione definitiva dell'attività di impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società (senza che vi sia continuazione, anche parziale, del business), a condizione che non vi sia un'operazione di cessione d'azienda (o di un ramo della stessa);
(iii) per fallimento della società, quando non è previsto l'esercizio provvisorio;
(iv) in presenza di accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo, con adesione volontaria del lavoratore (con firma dei sindacati nazionali e non delle rappresentanze sindacali aziendali o con le associazioni a livello territoriale).

4. **<u>Agevolazioni contributive per nuove assunzione a tempo indeterminato e per i dipendenti di aziende che non ricorrono alla cassa integrazione.</u>**

Alle imprese che, nel periodo compreso tra l'entrata in vigore del Decreto Agosto ed il 31 dicembre 2020, assumono a tempo indeterminato o trasformano a tempo indeterminato i rapporti di lavoro a termine, è riconosciuto un esonero contributivo totale dai contributi previdenziali e assistenziali (ad eccezione dei premi Inail) per un periodo massimo di 6 mesi e con un tetto su base annua di euro 8.060. Tradotta in cifre, la previsione comporta che, riparametrando l'importo annuo su base mensile, l'esonero contributivo non potrà essere superiore nel semestre a euro 4.030 (ovvero a euro 671 mensili). L'esonero contributivo non si applica ai lavoratori in apprendistato, ai lavoratori domestici ed al settore agricolo. Inoltre, sono escluse dall'agevolazione le nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che, nei 6 mesi precedenti, erano alle dipendenze della stessa impresa con un contratto a tempo indeterminato.
Un ulteriore esonero contributivo è riconosciuto alle imprese che rinunciano alle nuove 18 settimane di integrazione salariale per emergenza epidemiologica. Trattasi di un esonero totale contributivo (salvi i premi Inail) di 4 mesi entro il 31 dicembre 2020, da calcolare nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruite. L'esenzione contributiva presuppone che le imprese abbiano utilizzato la cassa covid nei mesi di maggio e giugno.

Le indicazioni qui fornite sono frutto di una prima valutazione del testo del decreto e quindi suscettibili di diverse interpretazione alla luce di circolari esplicative.