

News – 16/08/2020

Lavoro – Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia. Novità in materia di lavoro.

Previste una serie di misure riguardanti gli ammortizzatori sociali, le agevolazioni contributive per nuove assunzioni, il divieto di licenziamento e la proroga dei contratti a termine.

Ammortizzatori sociali (Art.1)

In materia di integrazione salariale, il nuovo decreto-legge prevede che i datori di lavoro che, nel 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica Covid-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di **Cigo, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga Covid** per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane. Le complessive 18 settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti ed autorizzati che sono collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane, con la conseguente diminuzione del numero di settimane che possono essere richieste dalle aziende.

Le ulteriori nove settimane di trattamenti sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro cui sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane; inoltre, è previsto che per tali ulteriori settimane debba essere versato un **contributo addizionale** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019.

In particolare il contributo addizionale è pari:

al 9% 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%;

al 18% 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 invece dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

Divieto di licenziamento (Art. 14)

Inoltre, il provvedimento proroga fino al 31 dicembre 2020 il **blocco dei licenziamenti** per i 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.

Il blocco non si applica - oltre che al personale già impiegato nell'appalto e riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore - anche nelle seguenti fattispecie:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, sempre che nel corso della liquidazione della società non si configuri un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- 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 all'accordo medesimo;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

Al riguardo, come più volte evidenziato da Confindustria e come è stato osservato dall'OCSE e da numerosi economisti, la proroga del divieto di licenziamento *ex lege* impedisce ristrutturazioni d'impresa e nuovi investimenti e, dunque, ostacola la nuova occupazione. Pertanto, si tratta di un blocco che non ha più ragione d'essere in questa fase, che dovrebbe invece essere dedicata alla ripresa. In ogni caso, il perdurare del divieto deve essere accompagnato dalla simmetrica concessione della cassa integrazione per tutti e senza oneri aggiuntivi.

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

Il DL prevede inoltre che, in via eccezionale e al fine di fronteggiare l'emergenza Covid, ai datori di lavoro privati che non richiedono l'accesso ai nuovi strumenti di integrazione salariale e che abbiano già fruito della cassa integrazione nei mesi di maggio e giugno 2020, è riconosciuto l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico, per un periodo 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. Ai datori di lavoro che, ricorrendone i presupposti, accedono all'esonero si applicano i già descritti divieti di licenziamento previsti per il periodo di fruizione di tale "beneficio". Occorre però precisare che l'esonero è subordinato all'autorizzazione della UE.

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

Sullo stesso tema, il decreto prevede che, fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro che assumono **lavoratori subordinati a tempo indeterminato** è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, successivamente all'entrata in vigore del decreto. La misura non si applica ai contratti di apprendistato, né ai lavoratori titolari di contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Tale esonero è riconosciuto, con le medesime modalità e nello stesso arco temporale, sino a 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.

Contratti a termine (Art.8)

Con riferimento ai **contratti a termine**, il DL interviene sull'art. 93 del DL Rilancio con alcune modifiche. In particolare, si 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.

Allegati

» [DL 104/20](#)