Decreto Agosto: commento alle misure in materia di lavoro

31 Agosto 2020

È stato pubblicato sulla G.U. n. 203 del 14 agosto, supplemento ordinario n. 30, il decreto legge 14 agosto 2020, n.104, recante, al capo I, disposizioni in materia di lavoro.

Il decreto Agosto è entrato in vigore il 15 agosto.

Si riporta di seguito una prima sintesi delle misure ivi previste, che verrà ampliata con ulteriori approfondimenti.

In materia di integrazione salariale, l'**articolo 1 – Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga** – 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.

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.

L'**articolo 3** disciplina, a determinate condizioni, **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** per aziende private che non richiedono trattamenti di cassa integrazione 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, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020.

Con l'**articolo 4** si potenzia il **Fondo nuove competenze**, triplicando le risorse stanziate e consentendo di dedicare una parte delle ore di lavoro alla formazione dei dipendenti senza diminuzione della retribuzione e favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

L'**articolo 5** reca disposizioni in materia di proroga di **NASPI e DIS-COLL**. Le prestazioni, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1°maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza.

L'**articolo 6** – **Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato** – prevede, fino al 31 dicembre prossimo, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'**articolo 8**, comma 1, lettera a), apporta una serie di modifiche all'art. 93, comma 1, del d.l. n. 34/2020 convertito in l. n. 77/2020 (Decreto Rilancio) sui **contratti a termine**.

Nel confermare la possibilità di rinnovare o prorogare contratti a termine "senza causale" (in deroga all'articolo 21 del d. lgs n. 81/2015), ciò viene ora previsto per un periodo massimo di 12 mesi, ma sempre nel rispetto del principio della durata massima complessiva dei 24 mesi, e "per una sola volta".

Il rinnovo o la proroga “acausale” è possibile fino al 31 dicembre 2020 il che dovrebbe significare (tenuto conto del “chiarimento” intervenuto con una faq ministeriale avente ad oggetto l’analoga espressione utilizzata nella precedente formulazione dell’art. 93), che il contratto a termine, rinnovato o prorogato, dovrebbe cessare entro il 31 dicembre.

L’abrogazione del comma 1 bis opera per il futuro e lascerebbe inalterata l’attuazione delle proroghe “automatiche” dei contratti a termine che fossero stati oggetto di sospensione (nei termini previsti dal comma 1 bis) e che fossero in essere fino al giorno 14 agosto 2020, ossia il giorno precedente l’entrata in vigore di tale norma abrogatrice.

L’**articolo 14** – **Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo** – disciplina il “blocco” dei licenziamenti.

L’articolo in questione 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.