



## DECRETO LEGGE N. 104 DEL 14 agosto 2020 (DECRETO di AGOSTO)

- E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 agosto 2020 il **Decreto Legge del 14 agosto n.104** (c.d. DECRETO di AGOSTO) che contiene "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", in vigore dal **15 agosto 2020**.

- Sintetizziamo di seguito **le novità in materia di lavoro**.

### 1. NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 1)

#### 1. Durata del nuovo trattamento e condizioni

- 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 – in aggiunta alle misure previste dai precedenti decreti - di concessione dei trattamenti di
  - cassa integrazione ordinaria,
  - assegno ordinario (FIS) e
  - cassa integrazione in derogaper una durata massima di **nove settimane**, incrementate di **ulteriori nove settimane** (queste seconde 9 con le particolarità di seguito indicate).
- Le complessive **diciotto settimane** devono essere collocate nel periodo ricompreso **tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020**.
- Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19.
- I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane del Decreto di Agosto.
- Le ulteriori nove settimane di trattamenti (dopo le prime 9 settimane), **sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane**, decorso il periodo autorizzato.

#### 2. Eventuale contributo addizionale

- I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle ulteriori nove settimane (dopo le prime 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%** 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%;
  - b) 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;*

**c) il contributo addizionale non è 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.*

- Ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane (dopo le prime 9 settimane), il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. L'INPS autorizza i trattamenti e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua 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, si applica l'aliquota del 18%.
- Saranno comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

### **3. Termini di inoltro della domanda all'Inps**

- Le domande di accesso ai trattamenti 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 fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto di Agosto (15/8/2020).
- In caso di pagamento diretto delle prestazioni 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 sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto di Agosto (15/8/2020) 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.

### **4. Differimento termini domande in scadenza**

- 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**.
- 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**.

### **1. Aziende che non richiedono ulteriori ammortizzatori: durata e condizioni del nuovo esonero contributivo**

- In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che

<p style="text-align: center;"><b>2. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE (ART. 3)</b></p>	<p>a) <i>non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale (18 settimane del p.1) e</i></p> <p>b) <i>abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale</i></p> <p>ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'<b>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</b>, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del Decreto Legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.</li> </ul> <p><b>2. Divieto di licenziamento e sanzioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero, si applicano i divieti di licenziamento di cui al punto 5. La violazione comporta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e</i></li> <li>- <i>l'impossibilità di presentare domanda dei nuovi trattamenti di integrazione salariale.</i></li> </ul> </li> <li>• L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</li> </ul> <p><b>3. Rispetto condizioni Unione Europea</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il beneficio concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>3. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6)</b></p>	<p><b>1. Assunzione agevolata: durata e condizioni dell'esonero contributivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fino al 31 dicembre 2020, <b>ai datori di lavoro</b>, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente al 15/08/2020, <b>lavoratori subordinati a tempo indeterminato</b>, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, <b>l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, 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.</b></li> <li>• Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.</li> </ul> <p><b>2. Trasformazione dei contratti a termine e cumulo con altri benefici</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo</li> </ul>

	<p>indeterminato successiva al 15/08/2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</li> </ul>
<p><b>4. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART.8)</b></p>	<p><b>1. Riscritta la norma sulle proroghe e rinnovi (volontari) dei contratti a termine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viene <u>modificato l'art. 93 comma 1</u> del Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34 (Decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.</li> <li>• Ora la norma prevede che <i>"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 (causali) di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"</i>.</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>NB) L'art. 21 del D. Lgs. 81/2015 (derogato) prevede quanto segue</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 21</b> <b>Proroghe e rinnovi</b></p> <p>1. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.</p> <p>2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali...</p> </div> <p><b>2. Abrogata la norma di rinnovo automatico dei contratti a termine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viene <u>abrogato l'art. 93 comma 1bis</u> del Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34 (Decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.</li> </ul> <p>NB) Ricordiamo che tale comma prevedeva che <i>"il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 (qualifica e diploma) e 45 (alta formazione) 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"</i>.</p>
	<p><b>1. Casi in cui vige ancora il divieto di licenziamento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ai datori di lavoro che <ul style="list-style-type: none"> <li>- non abbiano integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui al punto 1</li> <li>- ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui al punto 2</li> </ul> </li> </ul>

**5. PROROGA DELLE  
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI  
LICENZIAMENTI COLLETTIVI E  
INDIVIDUALI PER  
GIUSTIFICATO MOTIVO  
OGGETTIVO (ART.14)**

**resta precluso**

- a) l'avvio delle procedure licenziamento collettivo (L.223/91), 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;
- b) la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, indipendentemente dal numero dei dipendenti.

**2. Casi in cui è possibile licenziare**

- Le preclusioni **non si applicano** nelle ipotesi di licenziamenti motivati:
  - a) dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel 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.;
  - b) 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.
  - c) ovvero 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.

**3. Possibilità di revoca dei licenziamenti**

- 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 revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, 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.

**6. ULTERIORE  
RATEIZZAZIONE DEI  
VERSAMENTI SOSPESI  
(ART.97)**

- I versamenti di cui agli articoli 126 e 127 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi:
  - *per un importo pari al 50 per cento delle somme oggetto di sospensione, in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020;*
  - *il versamento del restante 50 per cento delle somme dovute può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, mediante rateizzazione, fino ad un massimo di ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.*