

COVID-19

Decreto Agosto – Novità in ambito “lavoristico”

In data 13 agosto u.s. il Governo ha emanato il Decreto Legge n. 104 rubricato “*Misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell’economia*” con il fine di sostenere la ripresa economica contrastando la crisi generata dalla pandemia COVID-19. Il Decreto è entrato in vigore in data 15 agosto 2020.

Il presente elaborato ha lo scopo di fornire una prima indicazione delle misure introdotte afferenti l’ambito “lavoristico” con riserva di successivi approfondimenti a seguito di chiarimenti da parte degli Enti ed Organi preposti comunque necessarie anche in considerazione di passaggi normativi che lasciano spazio a diverse interpretazioni.

1. PROROGA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'articolo 1 si occupa della proroga degli ammortizzatori sociali. È previsto che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza sanitaria possono beneficiare di ammortizzatori sociali (Cassa Integrazione Ordinaria, Assegno Ordinario Fondo FIS, Cassa Integrazione in Deroga) per una durata iniziale di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane.

Il periodo di copertura di tali ammortizzatori è pari a 18 settimane complessive collocate nel periodo dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020. È previsto che i periodi di integrazione salariale COVID-19 richiesti ed autorizzati in relazione alle precedenti previsioni normative, che ricadono, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio, vanno collocati alle "nuove" 18 settimane concesse. Ad esempio, se in virtù di precedenti richieste la Cassa Integrazione termina il 31 luglio, le settimane dal 13 al 31 luglio vanno imputate alle "nuove" 18 settimane complessive messe a disposizione dal Decreto di Agosto.

Rispetto alle precedenti previsioni si rileva una novità che potrà impattare sui costi che le aziende dovranno sostenere. Infatti, è stato introdotto un contributo addizionale a carico delle aziende, da commisurarsi sulle settimane di Cassa eccedenti le prime 9. In sostanza, delle 18 settimane complessivamente a disposizione, le prime 9 potranno essere usufruite senza applicazione di contributo addizionale che, di contro, si applicherà a decorre dalla 10^a.

Tale contributo addizionale è determinato in misura variabile sulla base del confronto tra il fatturato prodotto dall'azienda nel primo semestre 2020 con quelle dello stesso periodo del 2019. In particolare:

- **9%** della retribuzione non erogata durante la Cassa Integrazione se la riduzione del fatturato è pari o inferiore al 20%;
- **18%** della retribuzione non erogata durante la Cassa Integrazione se non vi è stata alcuna riduzione di fatturato.

Alcun contributo è dovuto nel caso in cui la riduzione del fatturato sia stata superiore al 20% così come per le imprese che hanno avviato l'attività successivamente al primo semestre del 2019.

Come sopra detto il numero complessivo di settimane previste è pari a 18 che vanno utilizzate in due *tranche* di 9 settimane ciascuna. Si evidenzia che la norma ha previsto che le seconde 9 settimane sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO CONSEGUENTE ALL'UTILIZZO DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'articolo 3 del Decreto ha introdotto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono le 18 settimane di Cassa Integrazione (punto 1) ma che abbiano già usufruito di ammortizzatori sociali nei mesi di maggio e giugno.

Infatti, l'esonero è riconosciuto nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei predetti mesi di maggio e giugno (per la sola quota a carico del datore di lavoro) con esclusione dei premi assicurativi INAIL e va fruito **per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020**. Esso è riparametrato su base mensile.

Tale misura può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi dei precedenti decreti collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Durante il periodo di fruizione dell'esonero il datore di lavoro dovrà attenersi al divieto di licenziamento (punto 5) pena la revoca dal beneficio. Pertanto, gli ammortizzatori sociali COVID-19 e l'esonero in commento sono tra loro alternativi con la conseguenza che la scelta per l'una o l'altra misura richiede una attenta analisi.

Dal punto di vista tecnico si attendono istruzioni da parte dell'INPS soprattutto per la modalità di quantificazione dell'importo agevolato in rapporto al riferimento del "doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno".

L'efficacia di tale disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER NEO ASSUNTI

Fino al 31 dicembre 2020, i datori di lavoro che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di Euro 8.060 (per ciascun lavoratore) su base annua, riparametrato su base mensile.

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 Decreto ed è cumulabile con altri esoneri previsti dalla normativa vigente.

L'esonero non spetta per i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato presso la medesima impresa nei 6 mesi precedenti.

4. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Fino al 31 dicembre 2020 i datori di lavoro, fermo restando il limite complessivo “ordinario” di 24 mesi, possono rinnovare o prorogare i contratti a termine (in deroga alle disposizioni di cui all’articolo 21 del D.Lgs 81/2015):

- a) per un massimo di 12 mesi;
- b) per una sola volta;
- c) senza necessità di indicazione della causale.

I rinnovi e le proroghe, secondo la nuova normativa, potranno riguardare tutti i contratti a tempo determinato essendo stato eliminato il vincolo della sussistenza del contratto a termine in vigore al 23 febbraio 2020.

Pur dovendo attendere conferme ufficiali da parte del Ministero del Lavoro, si ritiene che la data del 31 dicembre 2020 vada intesa come termine ultimo per compiere la proroga o il rinnovo e non come termine entro cui la proroga o il rinnovo devono concludersi con la conseguenza, quindi, che gli effetti di esse, potranno manifestarsi anche nel 2021.

Altro aspetto che il Ministero del Lavoro è chiamato a chiarire è se le nuove previsioni sono applicabili anche per quei lavoratori che già hanno beneficiato della proroga “acausale” fino al 30 agosto 2020 così come prevista dal “Decreto Rilancio”. In attesa dei suddetti attesi chiarimenti, si ritiene che la precedente possibilità di proroga al 30 agosto non abbia impatto sulla nuova previsione normativa trattandosi di due disposizioni distinte e, soprattutto, quella contenuta nel Decreto Legge 104/2020 non ha effetto retroattivo, applicandosi a decorrere dalla sua entrata in vigore (15 agosto 2020). Medesima interpretazione si ritiene vada al requisito di cui alla lettera b) di cui sopra, “per una sola volta”. In sostanza, il fatto di avere già prorogato in precedenza un contratto a tempo determinato avvalendosi della “acausalità” prevista dalla normativa “ordinaria” non dovrebbe impedire di avvalersi delle nuove disposizioni di cui al Decreto in commento. Ad esempio, un contratto a tempo determinato stipulato il 20 agosto 2019 per una durata iniziale di 9 mesi (con scadenza il 20 maggio 2020), successivamente prorogato per 3 mesi (fino al 20 agosto 2020), dovrebbe poter rientrare nella possibilità di proroga *acausale* introdotta dal Decreto 104/2020.

5. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L’articolo 14 del Decreto Legge 104/2020, rubricato “*proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo*” ha disposto la proroga del divieto di licenziamento già introdotta dal decreto “Cura Italia” che, si ricorda, aveva fissato alla data del 17 agosto 2020 la impossibilità di ricorrere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ovvero a seguito di procedure di licenziamento collettivo. Ora, il nuovo decreto estende tale divieto **prorogandolo al 31 dicembre 2020** anche se, sul tale data, la formulazione del dettato normativo fa sorgere diversi dubbi che, si spera, verranno sciolti celermente.

Il primo comma dell'articolo 14 dispone che ai datori di lavoro che **non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19 ovvero **dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** (vedi punto 2 di cui sopra) **resta precluso** l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo così come restano sospese quelle procedure avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Il secondo comma del medesimo articolo dispone che ai datori di lavoro **è altresì preclusa** la facoltà di **recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo** (g.m.o.) così come restano sospese le procedure di licenziamento per g.m.o. in corso, avviate con la prevista comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro.

Il senso del provvedimento appare essere quello di impedire la cessazione del rapporto di lavoro per motivi economici fino a quanto non si sia:

- a) "integralmente fruito" dei trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto Legge 104/2020; ovvero
- b) "fruito" dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

La norma, quindi, non fissa una scadenza precisa per la durata del blocco prevedendo un meccanismo che fa cessare il divieto di licenziamento al verificarsi di una delle due situazioni di cui sopra. E quindi, per ciascuna di queste ipotesi la scadenza del divieto va ricavata in modo indiretto: (i) nel caso di utilizzo degli ammortizzatori, alla fine della 18^a settimana; (ii) nel caso di utilizzo del bonus contributivo, con l'esaurirsi dell'incentivo ma non oltre 4 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Da quanto sopra visto appare pacifico individuare la scadenza del vincolo per quelle aziende che fanno ricorso ad uno dei due strumenti di cui sopra. Il dubbio maggiormente rilevante riguarda quelle aziende che, invece, non fanno ricorso ad essi. L'interpretazione letterale della norma porta a ritenere che anche per queste imprese operi il blocco dei licenziamenti. Ciò in quanto, per come il Decreto è formulato, il divieto permane per tutto il periodo entro cui le aziende possono beneficiare delle 18 settimane di ammortizzatore sociale (decorrenti dal 13 luglio 2020). In sostanza la preventiva consumazione dell'ammortizzatore viene individuata come condizione indispensabile per far cessare il divieto di licenziamento. E quindi, fino a quando si ha la possibilità di utilizzare gli ammortizzatori sociali (dal 13 luglio al 31 dicembre) non si può procedere a licenziare.

È chiaro l'intento del legislatore che è quello di evitare che le aziende procedano prima a licenziare e successivamente ad usufruire degli ammortizzatori sociali ovvero dell'esonero contributivo.

Il comma 3 dispone delle eccezioni al divieto di cui sopra. In particolare, tale divieto non si applica:

- a) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività di 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 di azienda o di un ramo di essa (articolo 2112 del Codice Civile);

- b) nelle ipotesi di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;
- c) 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 tali lavoratori è comunque garantito il beneficio della NASPI.

La fattispecie di cui alla lettera c) è di sicuro interesse in quanto potrebbe rivelarsi un validissimo strumento per operare riorganizzazioni aziendali. Il requisito è quello dell'accordo di incentivazione all'esodo "collettiva" sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali (R.S.A, R.S.U. ovvero rappresentanze territoriali) con adesione volontaria del singolo dipendente a tale accordo. Il vantaggio è che, diversamente dalla fattispecie "ordinaria" della risoluzione consensuale, il dipendente beneficiario avrà accesso alla indennità di disoccupazione NASPI.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati

- ◆ **Dott. Carlo Dori:** carlo.dori@studiopirola.com
- ◆ **Dott. Luca Occhetta:** luca.occhetta@studiopirola.com