



# Gatti Pavesi Bianchi

Decreto Agosto - Update

Diritto del Lavoro

D.L. 104 del 14 agosto 2020 - c.d. "DECRETO AGOSTO"

NORME DI RILEVANZA GIUSLAVORISTICA

Argomenti	Disposizioni e note operative
Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga con causale COVID-19	<p>È stata prevista la possibilità di richiedere fino ad un massimo di <u>ulteriori 18 settimane di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga</u> con causale COVID-19 di cui al D.L. 17 marzo 2020, n.18 (c.d. "Cura Italia"), alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Periodo e durata:</b> per periodi compresi <u>tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020</u>, per una durata massima di nove settimane, più ulteriori nove settimane utilizzabili solo ove le prime nove settimane siano già state integralmente fruito. Eventuali periodi di integrazione già richiesti prima dell'entrata in vigore del Decreto Agosto per periodi collocati, anche parzialmente, successivamente al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane di trattamento di cui al Decreto Agosto;</li><li>• <b>Contributo aggiuntivo:</b> in caso di utilizzo delle seconde nove settimane di trattamento di integrazione salariale<sup>1</sup>, il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS un contributo aggiuntivo determinato come segue sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019:<ul style="list-style-type: none"><li>a) <b>riduzione del fatturato nel primo semestre 2020 inferiore al 20% rispetto al corrispondente semestre 2019:</b> contributo aggiuntivo del 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;</li><li>b) <b>nessuna riduzione del fatturato nel primo semestre 2020 rispetto al corrispondente semestre 2019:</b> contributo aggiuntivo del 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;</li><li>c) <b>riduzione del fatturato nel primo semestre 2020 pari o superiore al 20% rispetto al corrispondente semestre 2019 o imprese che hanno avviato l'attività di impresa successivamente all'1/1/2019: nessun contributo dovuto.</b></li></ul></li></ul> <p>Le condizioni relative alla eventuale perdita di fatturato o all'inizio dell'attività di impresa devono essere autocertificate dal datore di lavoro al momento della presentazione della domanda e saranno soggetti a successivi controlli. In caso di mancata presentazione dell'autocertificazione sarà dovuto il contributo massimo del 18%.</p>

<sup>1</sup> Per le prime nove settimane di trattamento di integrazione salariale non è dovuto alcun contributo aggiuntivo, come previsto finora per i trattamenti di cassa integrazione/assegno ordinario c.d. COVID.

<p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione</p>	<p>È prevista la possibilità di usufruire di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile) <b>per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020</b>, per i datori di lavoro privati (esclusi quelli del settore agricolo) che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>non fanno richiesta di utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale aggiuntivi previsti dal Decreto Agosto;</b></li> <li>• <b>hanno usufruito nei mesi di maggio e giugno 2020 di trattamenti di integrazione salariale c.d. COVID</b> o hanno già richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.</li> </ul> <p>L'esonero è riconosciuto per un <b><u>periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020.</u></b></p> <p>Il datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero contributivo non può procedere con licenziamenti individuali o collettivi per l'intera durata dell'esonero. La violazione di tale divieto comporta la revoca dall'esonero contributivo con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.</p> <p>L'esonero contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p> <p>L'efficacia delle disposizioni relative al presente esonero contributivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato</p>	<p>Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro privati (con esclusione di quelli del settore agricolo), che assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico), è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dalla data di assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.</p> <p>L'esonero contributivo è riconosciuto anche nei casi di trasformazione di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuati successivamente al 14 agosto 2020.</p> <p>L'esonero contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.</p>

<p><b>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali</b></p>	<p>Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro privati è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile) per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale effettuate nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.</p> <p>L'esonero ha durata pari alla durata dei relativi contratti stipulati o comunque al massimo tre mesi decorrenti dalla data di assunzione.</p> <p>L'efficacia delle disposizioni relative al presente esonero contributivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p><b>Contratti a termine</b></p>	<p>Fino al 31 dicembre 2020, è possibile prorogare/rinnovare, per una sola volta, i contratti a termine in corso per un periodo massimo di dodici mesi (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi) senza necessità delle c.d. "causali" previsti dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>È stata, inoltre, abrogata la proroga automatica dei contratti a tempo determinato (per un periodo pari alla durata della sospensione dell'attività lavorativa per l'emergenza Covid-19) (anche in regime di somministrazione), di apprendistato per la qualifica e di alta formazione, che era stata introdotta dalla legge di conversione del c.d. Decreto Rilancio.</p>
<p><b>Proroga divieto licenziamenti individuali e collettivi</b></p>	<p><u>Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale c.d. COVID previsti dal Decreto ovvero dell'esonero contributivo previsto per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) resta <b>vietato avviare procedure di licenziamento collettivo</b> (e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020), 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;</li> <li>b) è vietato il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, dunque per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ivi incluso a mezzo dell'avvio della procedura ex art. 7 della L. 604/1966, che, se già in corso, restano sospese).</li> </ul> <p>Il divieto di licenziamento (che sarebbe scaduto il 17 agosto 2020) è stato, quindi, prorogato ulteriormente. Il Decreto Agosto non ha, però, previsto una proroga ad una data fissa valida per tutti i datori di lavoro (come avvenuto in occasione dei precedenti decreti), bensì introdotto un <b>"termine mobile" variabile a seconda della situazione di ogni singola impresa</b>, perché connesso alla possibilità di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale o esonero contributivo previsti dal Decreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>imprese che utilizzeranno tutte le 18 settimane di c.d. Cassa Covid</b> previste dal Decreto Agosto <b>prima del 31 dicembre 2020: divieto di licenziamento fino all'esaurimento delle 18 settimane di Cassa</b> (per chi ne facesse richiesta dal 13 luglio il divieto scadrebbe il 16 novembre);</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <p>b) <u>imprese che utilizzeranno l'esonero contributivo</u> alternativo alle 18 settimane di Cassa Covid: <b><u>divieto di licenziamento fino al termine del periodo di esonero</u></b> (che può essere al massimo pari a 4 mesi, ma che può anche essere di gran lunga inferiore: se, ad es. si sono utilizzate 2 settimane di cassa integrazione tra maggio e giugno, l'esonero contributivo sarebbe pari a 4 settimane e, quindi, il divieto di licenziamento scadrebbe a metà settembre);</p> <p>c) <u>imprese che non utilizzeranno tutte o parte della 18 settimane di Cassa Covid</u> prima del 31 dicembre 2020 e non possono (o non vogliono) accedere all'esonero contributivo: <b><u>divieto di licenziamento fino al 31 dicembre 2020</u></b> (termine ultimo per utilizzare le 18 settimane di Cassa Covid).</p> <p>Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) licenziamenti motivati 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.;</li><li>b) raggiungimento 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;</li><li>c) licenziamenti intimati in caso di fallimento dell'impresa, 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.</li></ul> |
|--|---|

## TEAM



Equity Partner

**Paola Tradati**

[paola.tradati@gpblex.it](mailto:paola.tradati@gpblex.it)

Equity Partner

**Nicola Bonante**

[nicola.bonante@gpblex.it](mailto:nicola.bonante@gpblex.it)

Co-Responsabili del dipartimento di Diritto del Lavoro, assistono i propri clienti nelle problematiche relative alla gestione dei rapporti di lavoro, sia autonomi sia subordinati, comprese le nuove tipologie contrattuali introdotte dalle più recenti riforme introdotte in materia di lavoro. Il dipartimento offre consulenza e assistenza legale in relazione alla gestione dei rapporti di lavoro sia autonomo sia dipendente e si rivolge principalmente a realtà imprenditoriali nazionali ed internazionali che operano nei diversi settori. La qualità dell'assistenza resa ai nostri clienti e la flessibilità dimostrata nel riuscire a conciliare le dinamiche di business e le esigenze della normativa in materia di lavoro, ci hanno consentito di acquisire manifestazioni di stima da parte dei nostri clienti ed il coinvolgimento in importanti operazioni anche di natura straordinaria. Sono state, inoltre, sviluppate competenze in materia di previdenza e sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2019, lo Studio è stato insignito del premio "Studio dell'anno Relazioni Industriali" ai Legalcommunity Labour Awards 2019. Inoltre, Il Partner Nicola Bonante è stato premiato nel corso dei "Client Choice Awards 2019", aggiudicandosi il premio "Employment & Benefits - Italy". Per il quinto anno di fila, questo prestigioso riconoscimento è stato alternativamente assegnato agli equity partner Paola Tradati e Nicola Bonante.

## CONTATTI

### Milano

Piazza Borromeo, 8  
20123 Milano (MI)  
Tel. +39 02 859751  
Fax +39 02 809447  
[studio@gplex.it](mailto:studio@gplex.it)

### Roma

Piazza dei Caprettari, 70  
00186 Roma (RM)  
Tel. +39 06 68134961  
Fax +39 06 68134701  
[studioroma@gplex.it](mailto:studioroma@gplex.it)

[gplex.it](http://gplex.it)