



## Newsletter Wikilabour.it

### Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

#### **Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 30 alla Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 agosto 2020. "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia"**

*Con la pubblicazione in Gazzetta del decreto-legge n. 104/2020 (c.d. Decreto "Agosto") sono diventate operative, a partire dal 15 agosto 2020, le nuove misure per il sostegno e il rilancio dell'economia del nostro Paese a fronte del perdurare dell'emergenza sanitaria in corso. Riassumiamo le **principali novità riguardanti il mondo del lavoro**.*

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
<b>Articolo 1</b> <b>Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario, cassa integrazione in deroga e CISOA</b>	<p>I datori di lavoro che, nel periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di</p> <p>Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga per una durata massima di nove settimane, incrementabili con ulteriori nove settimane a determinate condizioni.</p> <p>Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, per una durata massima di 50 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio ed il 31 dicembre 2020.</p>
<b>Articolo 2</b> <b>Disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti</b>	<p>Il Decreto dispone l'accesso al trattamento d'integrazione salariale in deroga per i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che, nella stagione sportiva 2019-2020, abbiano percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, limitatamente ad un periodo massimo complessivo di 9 settimane.</p>
<b>Articolo 3</b> <b>Esonero contributivo per i datori di lavoro che non usufruiscono della CIG</b>	<p>Introdotta l'esonerazione contributiva per le aziende private, fatta eccezione per quelle del settore agricolo, che abbiano fruito della CIG nei mesi di maggio e giugno 2020 e che non richiedano ulteriori trattamenti di cassa integrazione con causale COVID-19 successivamente all'entrata in vigore</p>

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
	<p>del Decreto Agosto. L'esonero è concesso per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020.</p> <p>Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero contributivo si applica il divieto di effettuare licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, disposto dall'art. 46 del DL n. 18/2020 e successivamente prorogato con il Decreto Legge n. 34/2020, con la conseguente revoca, con efficacia retroattiva, dell'esonero in caso di violazione, oltre all'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.</p>
<p><b>Articolo 5</b> <b>Proroga NASPI e DIS-COLL</b></p>	<p>Le prestazioni Naspi e Dis-Coll, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, sono prorogate per ulteriori due mesi a decorrere dal giorno di scadenza.</p> <p>La proroga viene disposta a condizione che il percettore non sia beneficiario di una delle indennità speciali COVID-19 previste dal DL 18/2020 e dal DL 34/2020, così come modificati nelle rispettive leggi di conversione.</p>
<p><b>Articolo 6</b> <b>Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato</b></p>	<p>Previsto l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate in data successiva a quella di entrata in vigore del decreto e fino al 31 dicembre 2020, a prescindere dall'età anagrafica dei lavoratori.</p> <p>Ne potranno beneficiare i datori di lavoro privato, esclusi quelli del settore agricolo e del lavoro domestico, in misura pari al 100% del versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dalla data di assunzione e nel limite massimo di 8.060 euro annui (riparametrato ed applicato su base mensile).</p> <p>L'esonero contributivo non spetta in caso di stipula di contratti di apprendistato, né per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano già avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione.</p> <p>L'esonero contributivo in esame si applica anche alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, attuate in data successiva al 15 agosto 2020.</p>
<p><b>Articolo 7</b> <b>Esonero contributivo per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali</b></p>	<p>L'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato spetta anche in caso di assunzione a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale, limitatamente ai settori del turismo e degli stabilimenti termali. Le modalità e condizioni di riconoscimento dell'esonero sono le medesime previste dall'art. 6, limitatamente alla durata dei contratti stipulati e comunque fino a un massimo di 3 mesi.</p> <p>In caso di successiva conversione di tali contratti a termine in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applicherà l'esonero contributivo di cui all'art. 6.</p>
<p><b>Articolo 8</b> <b>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</b></p>	<p>Il Decreto "Rilancio" (DL n. 34/2020 convertito dalla Legge n. 77/2020) era intervenuto in tema di disciplina dei contratti a tempo determinato di cui al D.Lgs. n. 81/2015, consentendo, con esclusivo riferimento ai rapporti di lavoro a termine in essere al 23 febbraio 2020, la possibilità del loro rinnovo o proroga senza causali fino al 30 agosto 2020, in ragione del</p>

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
	<p>riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza sanitaria da COVID-19 (v. newsletter n. 10 del 25/05/2020).</p> <p>Il Decreto "Agosto" estende fino al 31 dicembre 2020 la possibilità di deroga all'obbligo di indicazione delle causali per il rinnovo e la proroga dei contratti a termine per un periodo massimo di dodici mesi e fino al 31 dicembre 2020, senza più alcun accenno al riavvio delle attività ed ai rapporti in essere alla data del 23 febbraio 2020. E comunque entro il limite massimo di 24 mesi.</p> <p>Il DL n. 104 provvede inoltre ad abrogare l'art. 93, comma 1-bis, del DL n. 34/2020, aggiunto in sede di conversione in legge dello stesso, con il quale era stata disposta una proroga automatica dei contratti a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, nonché dei contratti di apprendistato, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus, che aveva determinato numerose perplessità e dubbi interpretativi in merito all'ambito ed alle modalità della sua applicazione.</p>
<p><b>Articolo 9</b>  <b>Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo</b></p>	<p>Riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000 euro ai lavoratori dipendenti stagionali ed in somministrazione operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore del decreto.</p> <p>La medesima indennità viene riconosciuta ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 abbiano cessato, ridotto o sospeso il loro rapporto di lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali e lavoratori intermittenti di cui agli artt. 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015 che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 hanno svolto prestazioni lavorative per almeno 30 giornate;</li> <li>b) lavoratori autonomi, privi di partita IVA e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 29 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del decreto;</li> <li>c) incaricati alle vendite a domicilio con reddito annuo 2019 superiore ad euro 5.000, titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata Inps alla data del 17 marzo 2020;</li> <li>d) lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo che hanno i requisiti di cui all'articolo 38 del DL n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020;</li> <li>e) lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali che, cumulativamente, nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 siano stati titolari di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel medesimo settore, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate, nel 2018 siano stati titolari di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate, ed al momento dell'entrata in vigore del</li> </ol>

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
	Decreto "Agosto" non siano titolari di pensione o di rapporto di lavoro dipendente.
<b>Articolo 12</b> <b>Indennità per i lavoratori sportivi</b>	Per il mese di giugno 2020 è erogata dalla società Sport e Salute Spa un'indennità pari a 600 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, nonché presso le società e associazioni sportive dilettantistiche, i quali in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività. L'indennità non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuto ai percettori di altro reddito da lavoro, del Reddito di cittadinanza e del Reddito di emergenza.
<b>Articolo 13</b> <b>Indennità a valere sul Fondo per il reddito di ultima istanza</b>	Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di 600 euro a valere sul "Fondo per il reddito di ultima istanza" di cui al Decreto 29 maggio 2020 del Ministro del Lavoro è erogata in via automatica un'indennità di 1.000 euro per il mese di maggio 2020.
<b>Articolo 14</b> <b>Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo</b>	Per i datori di lavoro che non abbiano fruito integralmente dei trattamenti di integrazione salariale con causale "COVID-19", ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 4 del presente decreto, rimane preclusa la possibilità di avviare procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991. E sono 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 in un appalto, venga riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore. Alle medesime condizioni resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966 e sono sospese le relative procedure in corso. I predetti divieti dovrebbero riguardare anche il caso in cui il datore di lavoro non intenda fruire della CIG-Covid o dell'esonero contributivo. I divieti non si applicano: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;</li> <li>b) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (ai quali verrà in ogni caso riconosciuto il diritto di accedere alla Naspi);</li> <li>c) ai licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.</li> </ul> Il datore di lavoro che abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può revocare in ogni momento il

<b>Riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
	licenziamento, 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 s'intenderà ripristinato senza soluzione di continuità.
<b>Articolo 19</b> <b>Accesso alla cassa integrazione per i lavoratori delle ex-zone rosse</b>	<p>I datori di lavoro che nell'anno 2020 hanno sospeso l'attività lavorativa a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei dipendenti domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio e per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni per l'emergenza COVID-19, possono presentare domanda dei trattamenti di cui agli artt. da 19 a 22 quinquies del D.L. n. 18/2020 con specifica causale "COVID 19 – Obbligo permanenza domiciliare".</p> <p>Le domande possono essere presentate per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, per la durata delle misure previste dai provvedimenti della pubblica autorità, fino a un massimo complessivo di 4 settimane, limitatamente alle regioni Emilia Romagna, Veneto e Lombardia.</p>
<b>Articolo 26</b> <b>Sorveglianza attiva in quarantena</b>	Confermata la disposizione contenuta nel DL n. 18/2020 secondo la quale il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comporta.
<b>Articolo 27</b> <b>Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud</b>	<p>Istituito un esonero contributivo per le aziende situate nelle aree svantaggiate, con l'obiettivo di stimolare crescita e occupazione.</p> <p>L'agevolazione spetta dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, previa autorizzazione della Commissione europea.</p>

[leggi il testo...](#)