

## Webinar Il Decreto Agosto (d.l. 14 agosto 2020, n. 104)

### Q&A contratto a termine, cassa integrazione, esoneri contributivi e smart working

#### Contratto a termine

1. *Se i CCNL in forza della delega di cui all'art. 19, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, prevedono un termine diverso dai 24 mesi, è possibile con un rinnovo acausale (sempre per massimo 12 mesi) superando i 24 mesi? L'art. 93 del d.l. n. 34/2020 come modificato dall'art. 8 prevede del d.l. 104/2020 che le proroghe o i rinnovi avvengano in deroga all'art. 19 comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. La possibilità per la contrattazione collettiva di ampliare il termine dei 24 mesi è prevista invece al comma 2. Inoltre lo stesso art. 8 ribadisce la durata massima di 24 mesi. Dunque secondo una interpretazione letterale la risposta dovrebbe essere negativa. Anche se va osservato che in base ad una interpretazione di sistema sembra irrazionale che la legge imponga un limite fisso di 24 mesi che risulterebbe in contrasto con quanto prevede il secondo comma dell'art 19. Sul punto comunque è opportuna grande prudenza*
2. *Salve, un contratto già prorogato a febbraio, può essere oggetto delle proroga "acasuale"? Se è ancora in corso direi di sì*
3. *Un contratto a termine già prorogato 4 volte entro il 31.12 si può prorogare con la deroga decreto agosto? L'art. 8 deroga all'intero art. 21 e dunque anche al numero massimo di proroghe. Dunque la risposta è positiva*
4. *È possibile fare una quinta proroga causale di 12 mesi (nel limite di 24) al fine di ottenere i relativi sgravi dell'ipotesi sostitutiva? Dipende. Se si chiede di poter fare una quinta proroga causale dopo averne fatte 4 la risposta è ovviamente negativa. Se invece le proroghe precedenti sono solo e 3 ed ad esse si è aggiunta una quarta proroga ex art. 8 allora è possibile fare una ulteriore proroga. La possibilità ex art. 8 si aggiunge infatti alle proroghe ordinarie, L'art. 8 consente, a mio avviso, di superare il numero massimo di proroghe e cioè 4, previste dall'art. 21. Ma la proroga ex art. 8 deve essere in connessione con la situazione di emergenza epidemiologica.*
5. *Le proroghe già stipulate ai sensi del comma 1-bis dell'art. 93 alla data di entrata in vigore del Decreto Agosto (15/08/2020) mantengono la loro validità fino a naturale scadenza, anche se la data d'inizio dell'effettiva esecuzione della prestazione della proroga è successiva al 15.08.2020? Le proroghe ex comma. 1 bis (ora abrogato) dell'art. 93 mantengono la loro validità perché il principio e la ragione della proroga è diverso da quelle che è alla base dell'art. 8. Se la proroga è stata fatta dopo l'abrogazione del comma 1 bis, il la proroga può alò massimo considerarsi come una proroga ordinaria (nel limite delle 4 proroghe e dei 24 mesi). Diverso è se la proroga è stata*

stipulata quando il comma 1 bis è era ancora in vigore: in tal caso il contratto è legittimo anche se la proroga è scattata dopo il 14 agosto.

6. *Alcune associazioni di categoria consigliano di prorogare o rinnovare entro il termine massimo del 31/12/2020, possiamo invece intendere il 31/12/2020 come termine ultimo per la sottoscrizione della proroga o rinnovo acausale? Si senza dubbio*
7. *Il quesito riguarda l'art. 8 del Decreto Agosto in tema di contratti a termine, come dobbiamo interpretare il testo normativo nella parte in cui si dice che: è possibile rinnovare o prorogare, per un massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti a termine anche senza causale; in sostanza il datore di lavoro può utilizzare l'opportunità fornita dal Decreto Agosto per rinnovare (senza causale) un contratto a termine e, prima del 31 dicembre 2020, prorogarlo (sempre senza causale), pur nel rispetto del termine di 12 mesi e dei 24 mesi complessivi, oppure deve scegliere tra rinnovo e proroga, considerando che una opzione esclude l'altra (o rinnovo o proroga)? Proroga e rinnovo sono strumenti alternativi ed utilizzabili ognuno solo una volta*
8. *L'art. 8 conferisce la possibilità di prorogare o rinnovare un contratto a termine per una sola volta nel limite dei 12 mesi anche in assenza delle esigenze transitorie. Dunque è possibile effettuare una proroga di 12 mesi apponendo una causale? Si*
9. *L'art. 8 deroga al numero massimo di causali? Si*

### **Cassa integrazione**

1. *Riguardo alla platea dei lavoratori a cui si applicano le disposizioni in materia di ammortizzatori sociali ex art. 1 DL 104/2020: sono solo i lavoratori con contratti in essere al 25.03.2020? Il decreto legge 104 non reca alcuna disposizione con riferimento al requisito della data di assunzione del 25.03.2020, pertanto sono in corso alcuni approfondimenti in merito, anche in attesa della conversione in legge del decreto.*
2. *Perché non è stata riproposta la disposizione di cui all'art. 18 del Decreto Legge n. 18/2020 (possibilità di sospensione della CIGS e ricorso alla CIGO)? La possibilità di sospendere gli effetti del programma di cassa integrazione straordinaria in corso per accedere al trattamento di CIGO con causale COVID (art. 20 d.l. 18/2020 conv. con mod., nella legge n. 27/2020) è confermata anche per gli ulteriori periodi di trattamento CIGO richiedibili ai sensi dell'art. 1 del d.l. 104 il quale richiama espressamente le prestazioni "di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18"*
3. *Per le nuove domande di cassa integrazione decreto 104 sono obbligatorie le consultazioni/accordi sindacali? E se invece fossero in un'unità produttiva diversa? Come verrà chiarito nella Circolare*

Inps di prossima emanazione, non vi sono modifiche riguardo all'obbligo di informativa sindacale, restando ferme le disposizioni di cui al d.l. 18/2020 che escludono l'applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 148/2015 e che prevedono un obbligo di informazione sindacale preventiva, eventualmente seguito da un esame congiunto. Tali adempimenti devono essere eseguiti prima della presentazione della domanda e vengono autocertificati dall'azienda istante in fase di domanda.

4. *Se un dipendente è in cassa integrazione con riduzione dell'orario e decide di dimettersi, come deve calcolare il preavviso?* Lo deve calcolare con le regole ordinarie dal momento che anche se la prestazione è parzialmente sospesa, il rapporto di lavoro è regolarmente in corso.
5. *È possibile svolgere ore di straordinario durante la cassa integrazione con riduzione di orario?*  
No: si tratta di due istituti contrapposti che si giustificano sulla base di esigenze diametralmente distinte.
6. *Compatibilità tra CIG Covid e accordi collettivi con incentivo ex art 14 comma 3? Secondo noi, si in quanto è un accordo volontario ed in deroga al divieto di licenziamento. Inoltre si tratta di CIG Covid e non di CIG ordinaria? È un'interpretazione condivisibile, che deve essere confermata dal Ministero del Lavoro*
7. *L'art. 1 del DL 104/2020 azzerava i contatori tuttavia non si fa riferimento alcuno alla data di assunzione del personale per accedere all'ammortizzatore. Dobbiamo intendere comunque la data del 25 marzo di cui all'art. 19 comma 8? Vedi risposta a domanda 1.*
8. *I decreti precedenti prevedevano l'esaurimento di tutte le settimane. Il 104 inverte questo concetto e le settimane in corso al 12/7 vanno in diminuzione: cioè ci perdiamo le precedenti settimane questo fa sì che non arriveremo mai al 31/12/2020. Le settimane già chieste ricadenti in un periodo successivo al 13 luglio decurtano le prime 9 richiedibili ai sensi del d.l. 104, ma un'azienda potrebbe aver già richiesto e completamente esaurito le prime 18 settimane prima del 12 luglio ai sensi della normativa precedente.*
9. *Lo scomputo delle settimane per i periodi post 12 luglio avviene anche se la Cassa non verrà utilizzata? Sì, in quanto i periodi autorizzati dal 13 luglio al 31 dicembre vengono disciplinati secondo il d.l. 104 che non prescrive più, a differenza della normativa precedente, l'effettiva fruizione dei periodi richiesti e, pertanto, se le settimane non state completamente fruite si computano nelle prime 9 settimane ex d.l. 104/2020.*
10. *A differenza delle disposizioni precedenti (Decreto Cura Italia, ovvero art. 20 del Decreto Legge n. 18/2020) non vi è alcuna disposizione che prevede la possibilità di sospendere la CIGS e far ricorso alla CIG Ordinaria Covid – 19. Quale soluzione è praticabile se non vi è la possibilità di*

*licenziare i lavoratori in CIGS ma non vi è nemmeno la possibilità di ricorrere alla CIG Ordinaria Covid -19? Il decreto non lo prevede. Vedi risposta a domanda 2.*

11. *Un giorno di cassa effettuato a decorrere dal 13 luglio viene conteggiato come una settimana intera? Sì, è considerata una settimana autorizzata.*
12. *La decorrenza dei "nuovi" ammortizzatori sociali con causale Covid-19 dal 13 luglio 2020, comporta per i datori di lavoro che avevano trattamenti in corso al 15 agosto 2020, di aver già utilizzato 5 settimane prima dell'entrata in vigore del d.l. 104/2020. No, le prestazioni di integrazione salariale richieste ai sensi del d.l. 104/2020 prescindono dalla fruizione degli ammortizzatori sociali secondo il d.l. 18/2020 e successive modificazioni.*
13. *Confermate che si debba attendere la concessione delle prime 9 settimane "nuove" prima di poter utilizzare le successive ulteriori 9 settimane? Sì, la domanda per le ulteriori 9 settimane può essere trasmessa solo dopo che sia trascorso il periodo richiesto e autorizzato riferito alle prime 9 settimane.*
14. *Se un dipendente è in cassa integrazione con riduzione dell'orario e decide di dimettersi, come deve calcolare il preavviso? è possibile svolgere ore di straordinario durante la cassa integrazione con riduzione di orario? Vedi risposte a domande 5 e 6.*
15. *Se ad agosto l'azienda ha chiuso per le due settimane centrali facendo beneficiare di ferie si può fare un'unica domanda per 9 settimane ad esempio dal 13 luglio al 7 agosto e dal 24 agosto al 15 ottobre? o anche in questo caso è precluso per quanto detto? Le domande devono essere distinte se i periodi non sono continuativi e con ciascuna domanda non si può chiedere un periodo superiore a 9 settimane (nell'esempio riportato in domanda le nove settimane vengono sforate).*
16. *In caso di azienda che alla data del 4 luglio aveva già finito le 18 settimane (9+5+4) dei precedenti decreti e che abbia presentato dal 5 luglio in avanti una domanda di FIS ordinaria per mancanza di lavoro per ragioni connesse all'emergenza covid, oggi come deve comportarsi con quella domanda (sia nel caso in cui sia stata già autorizzata che nel caso in cui non sia stata autorizzata)? Dal 5 al 12 luglio rimarrà valida la richiesta presentata con le causali previste al d.lgs. 148/2015, i periodi a partire dal 13 luglio potranno essere richiesti ai sensi del d.l. 104/2020 secondo le modalità che verranno illustrate nella circolare di prossima emanazione.*
17. *Per la CIG deroga è ancora necessario l'accordo sindacale o è possibile procedere alla richiesta di prestazione anche avendo solo effettuato la consultazione con un verbale di mancato accordo? Vedi risposta a domanda 5.*

18. *Se un dipendente è in cassa integrazione con riduzione dell'orario e decide di dimettersi, come deve calcolare il preavviso? è possibile svolgere ore di straordinario durante la cassa integrazione con riduzione di orario?* No, le settimane richieste ai sensi della normativa precedente, se collocate dopo il 13 luglio, hanno solo l'effetto di decurtare la prima tranches di 9 prevista dal d.l. 104/2020, quindi solo in questo (e cioè se tutte e 9 sono state richieste oltre il 13 luglio) si accederà alle ultime 9 con eventuale contributo addizionale sulla base del fatturato.
19. *Per la maggior parte dei miei clienti le prime 5 settimane sono state richieste tra giugno e i primi di luglio, ma anche le successive 4, sono state richieste prima del 12/7. Ora il fatto che un decreto pubblicato il 14/8 con effetti retroattivi a partire dal 13/7 escludendo le domande non inviate ma bensì autorizzate entro il 12/7, mi fa pensare che ci sia stata da parte dell'INPS la volontà di "dimenticare" le pratiche che, avendo richiesto l'anticipazione del 40%, dovevano essere lavorate "in tempi brevi" viste le problematiche sirte con il passaggio alle Regioni. Vedi risposta domanda precedente.*
20. *Il comma 2 dell'articolo 1 afferma che: Le ulteriori nove settimane di trattamenti, di cui al comma 1, sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato. In considerazione del fatto che un datore di lavoro potrebbe avere un periodo autorizzato di 9 settimane, ma non avere fruito di tutte le giornate comprese in tale periodo, lo stesso potrà/dovrà terminare interamente le giornate fruibili prima dell'ulteriore richiesta oppure il riferimento all'autorizzazione e non alla fruizione, determina la perdita delle giornate non fruito? Non si possono recuperare le giornate non fruito attraverso la richiesta delle ulteriori 9 settimane.*
21. *Posto che l'art. 1 del DL 104, permette alle aziende di accedere ad ulteriori 9+9 settimane di cassa dal 12 luglio al 31 dicembre, il periodo successivo a tale termine iniziale già fruito va imputato alle prime 9 settimane? Se così fosse la Cassa non terminerebbe per tutte le imprese il 16 novembre? No, dipende dai periodi di integrazione richiesti dall'azienda.*
22. *Abbiamo in essere una CIGS per cessazione parziale di attività sino alla fine del mese di settembre ed alla luce delle disposizioni del Decreto Agosto non ci sono previsioni per casi analoghi al nostro. Se il trattamento di CIGS è ancora in corso, può essere richiesta una sospensione al Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 20 d.l. 18/2020 al fine di accedere al trattamento CIGO secondo la disciplina del d.l. 104/2020.*
23. *A differenza delle disposizioni precedenti (Decreto Cura Italia, ovvero art. 20 del Decreto Legge n. 18/2020) non vi è alcuna disposizione che prevede la possibilità di sospendere la CIGS e far ricorso alla CIG Ordinaria Covid – 19. Vedi risposta a domanda 2.*

## Esoneri contributivi

1. *Qual è l'aliquota contributiva per calcolare l'esonero contributivo .... come si deve intendere la frase "ferma restando l'aliquota" di computo delle prestazioni pensionistiche"? È l'aliquota posta a carico del datore di lavoro (azienda) al netto delle seguenti contribuzioni:*

- 0,50% (contributo fondo per erogazione TFR dipendenti settore privato di cui all'art.1 comma 755 legge 296/2006);
- 0,30% (contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali di cui art.25 c.4 legge 847/78 e art.118 legge 388/2000)
- 0,45 in presenza di FIS per aziende fino a 15 dipendenti ovvero 0,65% per aziende con più di 15 dipendenti.
- Contributi ai fondi bilaterali alternativo di cui articoli 26-27-28-29 del D.lgs n.148/2015 se dovuti.

La locuzione: "...ferma restando l'aliquota" di computo delle prestazioni pensionistiche sta a significare che l'applicazione del beneficio in questione non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria, pari, per la generalità dei lavoratori subordinati, al 33% della retribuzione lorda imponibile.

2. *Qual è la base di calcolo dello sgravio? La retribuzione oraria persa in forza del doppio delle ore di cassa integrazione fruita nei mesi di maggio e giugno 2020.*

L'esempio:

Supponiamo la seguente situazione

- n. 336 ore di cassa integrazione fruita nei mesi di maggio e giugno
- Ore di cassa valorizzabili per l'esonero = ore 336 x 2 (doppio) = 672 ore
- paga oraria € 11 (retribuzione oraria maggio/giugno)
- aliquota a carico azienda pari a 28,98%

Il totale esonero è pari ad € 2.142 in applicazione della seguente formula:

Ore 672 (doppio delle ore di cassa fruita nei mesi di maggio e giugno) X 11 € (paga oraria) X 28,98% (aliquota a carico azienda).

3. *Se attivo l'istanza di esonero contributivo, peraltro subordinato all'autorizzazione CE, e mi viene negata, devo sottostare comunque al divieto di licenziamento? La risposta è affermativa.*

Più nel dettaglio, l'art. 14 del DL 104/2020 stabilisce che il divieto di licenziamento si applica "ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica Covid 19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero...". La norma fa riferimento all'astratta fruibilità di una delle due misure, non alla fruizione effettiva, e tale astratta fruibilità sarà possibile fino al 31.12.2020.



Ciò detto, si ritiene in primo luogo che la richiesta dell'esonero esprima una volontà che già di per sé comporti la preclusione dei licenziamenti.

Inoltre, va considerato che nell'ipotesi di rifiuto dell'esonero (rifiuto che potrebbe anche essere conosciuto dopo il 31.12.2020, alla fine del divieto), fino al 31.12.2020 lo stesso datore di lavoro avrebbe con tutta probabilità ancora accesso alla Cassa integrazione, con la conseguenza che resterebbe comunque precluso il licenziamento.

### **Smart working**

1. *Sul tema della "quarantena" è molto delicata la questione della possibilità per i soggetti isolati di poter lavorare in smart working anche se considerati in malattia.* Ai sensi dell'art. 26, co. 1, d.l.18/2020, tuttora in vigore e la cui vigenza non è legata alla permanenza dello stato di emergenza, "il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva...è equiparato a malattia...". L'equiparazione disposta dalla disposizione appena riportata comporta che il lavoratore non possa svolgere la prestazione di lavoro durante tale periodo, neanche in modalità agile. Il lavoro agile costituisce, infatti, solo una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
2. *Quarantena dei figli: il genitore può optare liberamente per la modalità di lavoro agile o di fruire del congedo, oppure se le mansioni sono compatibili con lo smart working questo è da considerarsi una scelta è obbligata? Il congedo diventa opzionabile solo a fronte dell'incompatibilità della mansioni?* L'art. 5, co. 2, d.l. 111/2020 dispone testualmente che "nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile...uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro...". Il tenore letterale della disposizione appena riportata induce a ritenere che la possibilità di accedere al congedo sussista solo ed esclusivamente nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa, per sua natura, non possa essere svolta in modalità agile.
3. *Alla cessazione dello stato di emergenza, è possibile sostituire gli accordi individuali per il lavoro agile con un accordo collettivo con le rsa che disciplini le modalità del lavoro agile per tutti i dipendenti?* No. Al termine dello stato di emergenza, venendo meno l'efficacia della disposizione dettata dall'art. 90, co. 4, d.l. 34/2020 (conv. in l. 77/2020), riprende pieno vigore la regola, dettata dal primo comma dell'art. 18 l. 81/2017, secondo la quale lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile può essere disposta sulla base di un accordo tra le parti del rapporto di lavoro. L'accordo individuale (sottoscritto tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore) è dunque necessario e non può essere sostituito da un accordo collettivo. L'accordo collettivo è comunque in molti casi auspicabile per definire la cornice di regole all'interno del quale può inserirsi l'accordo individuale.