



Legge 13 ottobre 2020, n. 126

conversione in legge del  
Decreto legge 14 agosto 2020, n. 104  
(cd Decreto Agosto)

Misure urgenti per il sostegno e il rilancio  
dell'economia.

14 ottobre 2020  
Legal department Randstad.

la Legge di conversione del cd Decreto Agosto è entrata in vigore il 14 ottobre 2020 ed ha confermato gran parte delle misure del Decreto originario con, in più, alcune novità.....

...di seguito una sintesi delle norme sulla gestione dei rapporti di lavoro di maggior interesse per le aziende.

# 1 - regime di a-causalità (articolo 93 del Decreto Rilancio)

la legge di conversione conferma integralmente lo **speciale regime di a-causalità** introdotto dal Decreto Legge e in base al quale, fermi restando i limiti di durata massima del rapporto di lavoro, dal 15 agosto 2020 **è possibile prorogare o rinnovare** per una sola volta i contratti di lavoro a tempo determinato **anche senza l'apposizione della causale.**

la legge conferma inoltre che la proroga o il rinnovo acausali possono essere sottoscritti **entro il 31 dicembre 2020** e possono avere una durata massima di 12 mesi.

laddove non ricorrano le suddette condizioni, dovranno essere applicate le regole generali di cui al Decreto Dignità.

## 2 - somministrazione a termine di lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con un contratto a tempo indeterminato: deroga ai limiti di durata

la legge di conversione introduce una norma speciale, valida fino al 31 dicembre 2021, per i casi in cui i **lavoratori assunti a tempo indeterminato da un'Agenzia per il lavoro** siano inviati in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione **a termine** (articolo 8 comma I bis DL n. 104/2020):

la nuova disposizione prevede che:

- in tali casi l'impresa utilizzatrice potrà impiegare in missione il lavoratore assunto a tempo indeterminato anche per **periodi superiori a 24 mesi** (anche non continuativi) o, anche se non espressamente indicato, oltre l'eventuale e diverso limite previsto dal contratto collettivo applicato dalla medesima azienda utilizzatrice (es. Ccnl metalmeccanico aziende industriali...);
- tale situazione **non determina la costituzione, in capo all'impresa utilizzatrice, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore interessato.**



### 3 - sorveglianza attiva

nell'ambito delle disposizioni sulla "sorveglianza attiva" si prevede che fino al 15 ottobre 2020 per i lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio riconducibile ad una di quelle previste dalla legge (es. immunodepressione o esiti da patologie oncologiche etc...), il **periodo di assenza** debba essere **equiparato al ricovero ospedaliero** ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie sulla base della documentazione stabilita dalla stessa legge.

## 4 - smart working

vengono introdotte disposizioni speciali che estendono l'ambito di applicazione del diritto allo smart working ad alcune categorie di lavoratori:

1. il diritto allo smart working o al congedo straordinario previsto per le ipotesi di **quarantena dei minori di anni 14** a seguito di "contatto scolastico" viene esteso ai casi in cui il contatto si sia verificato nello svolgimento di **attività sportive** (di base o presso strutture come palestre, piscine, centri e circoli sportivi, sia pubblici che privati) o nell'ambito di **lezioni musicali o linguistiche**. Resta confermata la condizione in base alla quale lo **smart working** o il **congedo** possono essere utilizzati solo nei casi in cui l'altro genitore non fruisca delle medesime misure, **a meno che la quarantena non riguardi figli avuti da altri soggetti**;
2. ai **genitori lavoratori dipendenti privati** che abbiano almeno un **figlio in condizioni di disabilità grave** attestata ai sensi della **L. 104/1992**, è riconosciuto il **diritto allo smart working in regime semplificato** fino al **30 giugno 2021**- diritto riconosciuto sempre che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.
3. dal **16 ottobre al 31 dicembre 2020** i cd "lavoratori fragili" (per la cui individuazione cfr. articolo 26 D.L. n. 18/2020 - D.L. Cura Italia) **svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile**. A tal fine possono essere anche adibiti a diversa mansione o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.



## 5 - ammortizzatori sociali

vengono integralmente confermate le disposizioni contenute nel Decreto Agosto, ossia

- la possibilità per le aziende di richiedere, al ricorrere di determinate condizioni, trattamenti di integrazione salariale per un ulteriore periodo di 18 settimane (9+ eventualmente altre 9)
- l'obbligo in capo alle aziende interessate ad accedere alle 9 ulteriori settimane, di versare un **contributo aggiuntivo** di importo variabile a seconda della perdita di fatturato subita dal datore di lavoro e fissato nei seguenti termini:
  - a) *per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato il contributo è pari al **18% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;***
  - b) *per i datori che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20% il contributo è pari al **9%;***
  - c) *i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1 gennaio 2019 non sono tenuti ad alcun versamento;*



## 6 - divieto di licenziamento

è confermato il **divieto di licenziamento** nei termini fissati dal decreto originario: non è previsto un termine generale per la cessazione del divieto, ma viene stabilito un **meccanismo diverso a seconda della situazione in atto presso l'azienda**.

fatte salve specifiche eccezioni indicate dalla stessa norma, il **divieto** continua infatti ad applicarsi ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione **salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19** previsti dall'articolo 1 del Decreto ovvero **dell'esonero contributivo** di cui all'articolo 3.

con la legge di conversione viene **abrogata** la disposizione che riconosceva al datore di lavoro la possibilità di **revocare il licenziamento** per giustificato motivo oggettivo con contestuale richiesta di ammortizzatore sociale.



## 7 - welfare aziendale

viene confermato, con riferimento al periodo di imposta 2020, l'innalzamento, da 258,23 a 516,46 Euro del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito del dipendente ex articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi.

## 8- esoneri contributivi

vengono integralmente confermate le norme sulle agevolazioni contributive introdotte dal Decreto agosto, ossia:

1. l'esonero contributivo per i datori di lavoro del settore privato **che non abbiano richiesto i trattamenti di integrazione salariale** introdotti dal medesimo Decreto agosto e che **abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge**; in questo caso è confermata la possibilità di accesso ad un **esonero contributivo per un massimo di 4 mesi fruibili entro il 31 dicembre 2020**, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi; l'esonero può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del Decreto Cura Italia e collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020;
2. l'esonero contributivo totale, per un massimo di 6 mesi, e nei limiti di 8.060 Euro su base annua, per le assunzioni, dal 15 agosto 2020 al 31 dicembre 2020 **con contratto a tempo indeterminato o le trasformazioni di contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato**; è confermata l'esclusione dei lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi antecedenti all'assunzione nella stessa impresa, dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico; confermato il riconoscimento, con le medesime modalità e nello stesso arco temporale limitatamente al periodo dei contratti, e in ogni caso **fino ad un massimo di 3 mesi, per le assunzioni con contratto a tempo determinato o con contratto stagionale per il turismo o gli stabilimenti balneari**;
3. l'esonero contributivo, pari al 30% e limitatamente al periodo compreso fra il 1° ottobre ed il 31 dicembre 2020 e previa autorizzazione da parte della Commissione Europea, , per i datori di lavoro privati aventi **rapporti di lavoro dipendente con sede situata in Regioni che nel 2018 presentavano situazioni di particolare disagio socio-economico** (=un pil pro-capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso fra il 75% ed il 90% ed un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale)- cd **decontribuzione Sud**.



## 9 - sospensione degli accantonamenti relativi ai pignoramenti presso terzi

la sospensione degli obblighi di accantonamento relativi a specifiche ipotesi di pignoramenti presso terzi introdotta dal Decreto Rilancio e prorogata dal Decreto Agosto sino al 15 ottobre 2020 non viene ulteriormente modificata.

pertanto, a decorrere da tale data, i relativi accantonamenti e i versamenti dovranno essere effettuati secondo le regole ordinarie.

randstad

human forward.

