

August Decree becomes Law: the news brought by the Parliament's conversion (in Italian)

October 14, 2020

Il Decreto Agosto diventa legge: le novità in sede di conversione

Si è concluso l'iter parlamentare di conversione del Decreto Legge 14 Agosto 2020, n. 104 (cd. «Decreto Agosto»).

La Legge 13 Ottobre 2020, n. 126 (disponibile [qui](#)) converte dunque in legge il Decreto Agosto apportando le modifiche vagliate dal Parlamento per adattare il testo al nuovo -e più critico- contesto emergenziale.

La Legge di Conversione **conferma gran parte delle misure introdotte dal Decreto Agosto**, tra cui il divieto «mobile» di licenziamenti per motivi economici fino al 31 Dicembre 2020, il nuovo pacchetto di ammortizzatori sociali COVID-19 fruibili per un massimo di 18 settimane ovvero e l'alternativo esonero contributivo.

Non mancano tuttavia **alcune rilevanti novità** -riepilogate di seguito- destinate ad incidere sulla gestione dei rapporti di lavoro.

1. Estensione della proroga e del rinnovo acausale ai contratti di somministrazione (art. 8 del Decreto Agosto)

L'art. 8 del Decreto Agosto viene integrato da disposizioni relative ai contratti di somministrazione, fino ad oggi non menzionati dalla norma.

In mancanza di un espresso riferimento, erano infatti sorti importanti dubbi interpretativi in merito alla possibilità o meno di applicare anche ai rapporti di somministrazione a tempo determinato la proroga o il rinnovo acausale per 12 mesi, come introdotti dal Decreto Agosto.

La Legge di Conversione chiarisce la questione rinominando la rubrica stessa dell'art. 8 «Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e **di contratti di somministrazione**».

Viene inoltre aggiunto l'art. 8, comma 1-bis, che, sempre in materia di contratti di somministrazione, interviene modificando l'art. 31, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015. Tale norma viene infatti integrata dalla previsione secondo la quale se il contratto tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore è a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione per **periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi** il medesimo lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato **senza** che ciò comporti la **costituzione di un rapporto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato tra il lavoratore subordinato e l'utilizzatore.

La disposizione del nuovo comma 1-bis avrà efficacia **fino al 31 Dicembre 2021**.

Come anticipato, la Legge di Conversione conferma il **divieto di licenziamenti collettivi e individuali per motivi**

2. Divieto di licenziamenti (art. 14 del Decreto Agosto)

economici fino al 31 Dicembre 2020, fermo restando i termini mobili eventualmente applicabili in caso di completa fruizione delle misure di sostegno previste dallo stesso Decreto Agosto (i.e. ammortizzatori sociali COVID-19, esonero contributivo).

La novità introdotta in sede di conversione riguarda invece la **soppressione della possibilità di revoca dei recessi intimati per giustificato motivo oggettivo nel 2020**. L'art. 14, comma 4 del Decreto Agosto confermava la previsione -già dettata dal Decreto Rilancio- secondo la quale i datori di lavoro che nell'anno 2020 avessero proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo avrebbero potuto **revocare in ogni tempo il recesso** purché venisse fatta contestualmente richiesta di trattamenti di integrazione salariale.

L'abrogazione della possibilità di sanatoria dei licenziamenti già intimati sembra poter essere motivata dalla scarsa (se non quasi nulla) adesione dimostrata dai datori di lavoro alla proposta.

3. Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori di figli minori di anni 14 in quarantena per contatti scolastici (art. 21-bis del Decreto Agosto)

La Legge di Conversione introduce una espressa disciplina per la gestione dei rapporti di lavoro di **genitori con figli conviventi minori di anni 14 posti in quarantena obbligatoria a seguito di contatti scolastici**. La problematica si è posta urgentemente all'indomani della riapertura delle scuole avvenuta il 14 Settembre u.s., e dunque a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Agosto.

La nuova norma prevede in particolare quanto segue:

- **lavoro agile**: il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente minore di anni 14 disposta dalla ASL locale a seguito di contatto verificatosi:
 1. all'interno del plesso scolastico;
 2. nell'ambito di attività sportive di base;
 3. nell'ambito di attività motorie in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi;
 4. in strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.
- **congedo straordinario**: nei casi in cui **non sia possibile lo svolgimento in modalità agile della prestazione lavorativa**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, «può **astenersi dal lavoro** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio minore di anni quattordici».

Per il periodo di congedo straordinario è riconosciuta al lavoratore –in luogo della retribuzione- una **indennità pari al 50% della retribuzione stessa**. Tale beneficio sarà riconosciuto per i periodi di congedo straordinario compresi **entro il 31 Dicembre 2020**.

- **lavoro agile e congedo straordinario per un solo genitore**: nelle giornate di quarantena del figlio minore in cui il lavoratore svolge la propria attività in modalità agile ovvero fruisce del congedo straordinario nonché in tutti i casi in cui il lavoratore svolge, anche ad altro titolo, attività in modalità agile o non svolge alcuna attività, l'altro genitore non può richiedere le misure previste dal neo introdotto art. 21-bis del Decreto Agosto.

4. Lavoro agile per genitori con figli con disabilità (art. 21-ter del Decreto Agosto)

L'art. 21-ter introdotto dalla Legge di Conversione riconosce ai «genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno **un figlio in condizioni di disabilità grave** riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104» il **diritto**

a svolgere la prestazione lavorativa in **modalità agile fino al 30 Giugno 2021**, anche in assenza dell'accordo individuale richiesto dalla Legge n. 81/2017.

Il diritto al lavoro agile sarà riconosciuto a condizione che (i) nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore non lavoratore e (ii) l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

5. Lavoratori fragili (art. 26, comma 1-bis del Decreto Agosto)

La Legge di Conversione interviene altresì sulle tutele accordate ai lavoratori cd. fragili. Viene così modificato l'art. 26, comma 2 del Decreto Cura Italia prevedendo quanto segue:

- **fino al 15 Ottobre 2020**, è **equiparato al ricovero ospedaliero il periodo di assenza** dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione medica attestante una **condizione di rischio** derivante da **immunodepressione** o da esiti da **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di relative **terapie salvavita**, ivi inclusi i lavoratori **disabili gravi** ai sensi della legge n. 104/1992.

Occorre tenere in considerazione che:

1. il periodo di assenza dei lavoratori cd. fragili deve essere prescritto dalle competenti autorità sanitarie nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità ovvero delle certificazioni medico-legali;
 2. è **vietato monetizzare le ferie** dei cd. lavoratori fragili non fruite a causa delle assenze.
- **dal 16 Ottobre 2020 al 31 Dicembre 2020**, i c.d. lavoratori fragili (come sopra definiti) svolgeranno la prestazione lavorativa **di norma in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a **diversa mansione** ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di attività di **formazione professionale da remoto**.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com