

Roma, 17 settembre 2020

**Al Comitato di Presidenza
Al Consiglio Direttivo
Alla Commissione Legale
Alla Commissione Sindacale
Alle Associazioni Territoriali**

Circolare n. 118/2020

Oggetto: Lavoro Coronavirus - Decreto Agosto - Nota INL16.09.2020, n. 713

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito dei primi chiarimenti in ordine alle misure introdotte dal recente Decreto Agosto (D.L. 14 agosto 2020, n. 104) soffermandosi in particolare su (cfr. circ. Fedit 110/2020):

Esonero contributivo per aziende che non richiedono trattamenti di Cassa Integrazione

E' stato previsto, per i datori di lavoro che non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale e che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione di cui al decreto Cura Italia (DL n. 18/2020), l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi INAIL) per un periodo massimo di quattro mesi fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno.

L'INL chiarisce che, benché le settimane di integrazione salariale per Covid-19 autorizzate per periodi successivi al 12 luglio 2020 siano già da computare nelle 18 settimane previste dal Decreto Agosto, l'esonero viene comunque riconosciuto anche ai datori di lavoro ammessi al trattamento di integrazione salariale di cui ai Decreti-Legge "Cura Italia" e "Rilancio" per periodi, anche parzialmente, successivi al 12 luglio 2020.

Durante il periodo di fruizione dello sgravio si applica il divieto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e quello collettivo di cui all'art. 14 del Decreto Agosto. L'INL evidenzia che, laddove si riscontri la violazione del divieto di licenziamenti collettivi e individuali, viene disposta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva ed al contempo è preclusa la possibilità di presentare domanda per i trattamenti di integrazione salariale.

Il beneficio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta ed è, ai fini della sua efficacia, soggetto ad autorizzazione della Commissione Europea in quanto ricompreso tra gli aiuti di Stato.

Esonero contributivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato

Fino al 31 dicembre 2020 è stato previsto, a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori con contratto a tempo indeterminato, dal 15 agosto al 31 dicembre 2020, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi INAIL) per un periodo massimo di sei mesi nei limiti di 8.060 euro annui. Restano escluse dal beneficio, che si applica anche in caso di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, le assunzioni con contratto di apprendistato e le assunzioni di lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa. Il beneficio è riconosciuto nei limiti massimi di spesa previsti dal decreto in esame.

Contratti a termine

Fino al 31 dicembre 2020 (in precedenza 30 agosto 2020) i contratti a termine potranno essere rinnovati o prorogati senza obbligo di causale per un periodo massimo di 12 mesi, per una sola volta e ferma restando la durata massima di 24 mesi (deroga applicabile anche ai contratti a termine a scopo di somministrazione).

L'INL ritiene che si possa derogare anche alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. "periodi di cuscinetto" e pertanto ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come sarà possibile rinnovarlo, anche prima della scadenza dello stacco tra un contratto e l'altro (c.d. stop and go), sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi.

La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", induce a far sostenere all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che il termine del 31 dicembre 2020 sia riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo e di conseguenza il rapporto di lavoro potrà quindi protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

Viene chiarito, altresì, che la disposizione, in quanto "sostitutiva" della disciplina previgente, consente di adottare la nuova proroga o il rinnovo "agevolato" anche qualora il medesimo rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente Decreto-Legge "Rilancio", pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi.

Il Decreto-Legge "Agosto" ha inoltre abrogato la proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza Covid-19. In merito a ciò, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che la proroga automatica fruita nel periodo di vigenza della stessa (dal 18 luglio al 14 agosto 2020) debba essere considerata "neutrale" in relazione al computo della durata massima di 24 mesi del contratto a tempo determinato.

Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

E' stato prorogato, con una scadenza mobile e non più fissa, il mantenimento del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo in capo ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale per Covid-19 di cui al Decreto Agosto ovvero per quelli che non abbiano integralmente fruito dell'esonero del versamento dei contributi previdenziali come sopra descritto.

Come già previsto nei precedenti provvedimenti sono fatti salvi dal divieto i casi 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. La disposizione prevede infine l'esclusione dal divieto di licenziamento di alcune specifiche fattispecie quali:

- le ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- le ipotesi 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 a predetto accordo;
- i casi di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

È stata infine riproposta, per tutto l'anno 2020, la disposizione che consente al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, in deroga alla legge, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di integrazione salariale per Covid-19, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tali ipotesi il rapporto di lavoro è ripristinato senza interruzioni e il datore di lavoro è esente da oneri e sanzioni.

L'INL ritiene che, in base al tenore della norma in esame, il divieto di licenziamento, quale misura di tutela dei livelli occupazionali durante il periodo emergenziale, sembra operare per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito la dotazione di ore di integrazione salariale per Covid-19 disponibili e ciò, sia quando la stessa abbia fruito solo in parte delle stesse sia quando non ne abbia nemmeno in parte fatto ricorso. Laddove, peraltro, il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire dell'integrazione salariale, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo.

Con i migliori saluti.

Il Segretario Generale
Enzo Solaro





Direzione centrale
coordinamento giuridico
Ufficio I Affari giuridici e legislativi

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

*Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza
del lavoro*

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c.

*Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle rela-
zioni industriali*

*All'INPS
Direzione centrale entrate*

*All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo*

Alla Provincia autonoma di Trento

Alla Provincia autonoma di Bolzano

All'Assessorato del lavoro Regione Sicilia

Oggetto: D.L. n. 104 del 14 agosto 2020. Prime indicazioni.

In data 14 agosto u.s. è stato pubblicato in G.U. n. 203/S.O. il D.L. n. 104/2020 recante “*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia*”. Con la presente nota si forniscono le prime indicazioni sulle disposizioni di principale interesse per l’Ispettorato nazionale del lavoro, sulle quali è stato acquisito il nulla osta dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. 29 / 0009371 del 15 settembre u.s.

Art. 3 - esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Con l'art. 3 si prevede che ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'art. 1 del D.L. e che abbiano già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22 *quinquies* del D.L. n. 18/2020 (conv. da L. n. 27/2020), venga riconosciuto un esonero dal versamento contributivo, fermi restando l'obbligo di versamento dei premi e contributi all'INAIL, per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020 per un numero di ore doppio rispetto a quello fruito ai sensi dei citati articoli del D.L. n. 18/2020.

Tale possibilità viene riconosciuta anche ai datori di lavoro ammessi al trattamento di cassa integrazione ai sensi del D.L. n. 18/2020 e che abbiano fruito di periodi di cassa, anche parzialmente, dopo il 12 luglio.

Si evidenzia come il comma 2 **condizioni la possibilità di beneficiare della agevolazione al rispetto del divieto di licenziamento di cui all'art. 14 dello stesso D.L. n. 104/2020**. Laddove si riscontri la violazione del divieto di cui all'art. 14, viene disposta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva ed al contempo l'impossibilità di presentare domanda per i trattamenti di integrazione salariale (comma 3).

Il beneficio è altresì cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

In ogni caso il beneficio è inquadrato nell'ambito degli aiuti di Stato e richiede, ai fini dell'efficacia della norma che lo prevede, l'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Art. 6 – esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

La disposizione prevede che fino al 31 dicembre 2020 ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che successivamente all'entrata in vigore del D.L. assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, sia riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione.

L'esonero è riconosciuto nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Del beneficio non possono godere i datori di lavoro relativamente ai lavoratori che abbiano avuto con la medesima impresa un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione (comma 2), mentre è possibile fruirne nel caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Il beneficio non è espressamente individuato quale "aiuto di Stato", pertanto non risulta sottoposto all'autorizzazione preventiva della Commissione.

Art. 8 – contratti a termine

La disposizione interviene sull'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020), modificando integralmente il primo comma e abrogando il comma 1 bis.

Nello specifico si consente, fino al 31 dicembre 2020 ed in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, pur

sempre nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi, senza necessità delle causali di cui all'art. 19, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015.

Sul punto, in ragione delle finalità espresse dal legislatore e della formulazione utilizzata, si ritiene che la disposizione **permetta altresì la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. "periodi cuscinetto" contenuta nell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015**. Ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come sarà possibile rinnovarlo anche prima della scadenza del c.d. periodo cuscinetto, sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi.

La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", lascia altresì intendere che il termine del 31 dicembre p.v. **sia riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo**. La durata del rapporto potrà quindi protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

Occorre altresì chiarire che la disposizione, in quanto "sostitutiva" della disciplina previgente, consentirà di adottare la nuova proroga o il rinnovo "agevolato" anche qualora il medesimo rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente art. 93 del D.L. n. 34/2020, pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi.

L'art. 8 abroga poi il comma 1 bis dell'art. 93, introdotto in sede di conversione del D.L. n. 34/2020 che prevedeva una proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19 (cfr. nota INL n. 468 del 21 luglio u.s.). Al riguardo, si ritiene che la proroga automatica fruita nel periodo di vigenza della suddetta disposizione (18 luglio – 14 agosto) **vada considerata "neutrale" in relazione al computo della durata massima di 24 mesi del contratto a tempo determinato** anche ai fini di quanto disposto dal nuovo comma 1 dell'art. 93.

Infine, va chiarito che il rinnovo del contratto a termine in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 oltre il termine di legge di 24 mesi o del diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva resta subordinato al rispetto delle condizioni di cui agli articoli 19, comma 1 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015 (cfr. INL nota prot. n. 8120/2019).

Art. 14 – licenziamenti collettivi e individuali per g.m.o.

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020, come modificato dall'art. 80 del D.L. n. 34/2020, ha disposto il divieto di avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991 per i cinque mesi successivi all'entrata in vigore dello stesso D.L. n. 18/2020 sospendendo, per il medesimo periodo, quelle avviate dal 23 febbraio e pendenti al 17 marzo u.s. Analoga disposizione di divieto e di sospensione delle procedure pendenti vige per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'art. 14 del D.L. n. 104/2020 proroga il divieto e la sospensione di cui sopra esclusivamente in relazione alle seguenti ipotesi:

- datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della cassa integrazione di cui all'art. 1 dello stesso D.L.;
- datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 dello stesso D.L.

La disposizione conferma inoltre l'esclusione del divieto per i licenziamenti per cambio appalto ed esclude altresì dal divieto i licenziamenti *"motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla*

messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei 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., ovvero nelle ipotesi 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 (...)”.

Il legislatore esclude altresì dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero quando sia disposta la cessazione dell'attività. 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.

È infine riproposta la disposizione già introdotta nel comma 1 bis dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 ad opera dell'art. 80 del D.L. n. 34/2020 concernente la possibilità da parte del datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966, in deroga alle previsioni di cui all'art. 18, comma 10, della L. n. 300/1970, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale ai sensi degli artt. da 19 a 22 *quinquies* del D.L. n. 18/2020 (conv. da L. n. 27/2020), a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tali casi il rapporto di lavoro è ripristinato senza interruzioni e il datore di lavoro è esente da oneri e sanzioni.

Tale disposizione, precedentemente limitata ai recessi intervenuti nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, viene estesa ai recessi effettuati in tutto l'anno 2020.

Salvo eventuali modifiche che potranno intervenire in sede di conversione del decreto legge il divieto di licenziamento, quale misura di tutela dei livelli occupazionali durante il periodo di emergenza, sembra pertanto operare per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito il plafond di ore di cassa integrazione disponibili e ciò sia quando abbia fruito solo in parte delle stesse, sia quando non abbia affatto fruito della cassa integrazione.

In tale ultimo caso, laddove il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire della cassa integrazione, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo di cui all'art. 3.

Art. 99 – proroga riscossione coattiva

L'art. 99 è intervenuto a modificare l'art. 68, commi 1 e 2 ter, del D.L. n. 18/2020 e l'art. 152, comma 1, del D.L. n. 34/2020, sostituendo le parole “31 agosto” con le parole “15 ottobre”.

In virtù di tale modifica, pertanto, per la “*sospensione dei termini di versamento dei carichi affidati all'agente della riscossione*” il termine inizialmente fissato al 31 maggio 2020 dall'art. 68 del D.L. n. 18/2020 e successivamente prorogato al 31 agosto 2020 dall'art. 152 del D.L. n. 34/2020, viene ulteriormente prorogato al 15 ottobre 2020.

Come già indicato con le note n. 2211 del 24 marzo e n. 160 del 3 giugno, il riferimento è ai termini dei versamenti derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi di accertamento esecutivi emessi dall'Agenzia delle entrate e dagli avvisi di addebito emessi dagli Enti previdenziali in scadenza dall'8 marzo (per i soggetti con residenza, sede legale o sede operativa nei comuni della c.d. “zona rossa” di cui all'allegato 1 del D.P.C.M. 1° marzo 2020, dal 21 febbraio 2020), che resteranno quindi sospesi fino al 15 ottobre 2020.

I versamenti sospesi devono essere effettuati in un'unica soluzione entro il mese successivo al termine del periodo di sospensione, dunque entro il 30 novembre 2020.

In relazione a tale disposizione si ribadisce quanto già indicato nelle richiamate note n. 2211 e n. 160 in ordine alla necessità da parte degli Uffici di procedere in ogni caso alla *“formazione dei ruoli e all'affidamento degli stessi all'Agenzia delle Entrate - Riscossione privilegiando, come avviene ordinariamente, i crediti che siano più prossimi alla prescrizione secondo quanto chiarito, da ultimo, con nota INL prot. n. 7222 del 4 settembre 2019”*.

Si specifica altresì che, come indicato dall'ADER con comunicato del 18 agosto u.s., sono ricompresi nella sospensione anche le notifiche delle nuove cartelle e degli invii di altri atti della riscossione. La sospensione riguarda anche la possibilità per l'Agenzia delle Entrate - Riscossione di avviare azioni cautelari ed esecutive, quali fermi amministrativi, ipoteche e pignoramenti.

Sono altresì previsti rinvii anche per versamenti delle rate dei piani di dilazione in scadenza tra l'8 marzo e il 15 ottobre 2020. I soggetti interessati dovranno effettuare i pagamenti entro il 30 novembre 2020.

II DIRETTORE CENTRALE

Danilo PAPA