

September 17, 2020

Nota INL n. 713/2020: arrivano le prime indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle principali novità introdotte dal Decreto Agosto

Ad un mese dall'entrata in vigore del Decreto Legge 14 Agosto 2020, n. 104 (cd. «Decreto Agosto»), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto con la **Nota n. 713 del 16 Settembre 2020** (disponibile qui) fornendo le prime indicazioni sulle disposizioni più rilevanti, innovative e dibattute introdotte dal nuovo Decreto.

La Nota n. 713/2020 si sofferma sulle norme relative all'esonero contributivo (sia a favore delle aziende che non richiedano trattamenti integrazione salariale, sia a favore dei datori di lavoro che effettuino nuove assunzioni a tempo indeterminato), nonché sulla nuova disciplina dei rinnovi e delle proroghe dei contratti a termine e sull'estensione «mobile» del divieto di licenziamenti.

1. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale (art. 3 del Decreto Agosto)

L'art. 3 del Decreto Agosto prevede - per i soli datori di lavoro che (i) **non** richiedono le nuove **18 settimane di trattamenti di integrazione salariale** previste dall'art. 1 del Decreto Agosto e (ii) hanno già fruito nei mesi di **Maggio e Giugno 2020** dei trattamenti di integrazione salariale disposti dal Decreto Cura Italia - l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali**, fermo restando l'obbligo di versamento dei premi e dei contributi INAIL, per un **periodo massimo di 4 mesi**, fruibili **entro il 31 Dicembre 2020** per un numero di **ore doppie rispetto** a quelle fruito a titolo di **integrazione salariale**.

L'INL ricorda le condizioni ed i termini principali per il riconoscimento dell'esonero contributivo. In particolare:

- l'esonero può essere riconosciuto anche ai dai datori di lavoro che abbiano richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del Decreto Cura Italia, collocati anche parzialmente dopo il 12 Luglio 2020;
- i datori di lavoro che richiedono l'esonero contributivo sono soggetti al **divieto di licenziamento** di cui all'art. 14 dello stesso Decreto Agosto. La **violazione** di tale divieto comporta sia la **revoca con efficacia retroattiva** del beneficio sia l'**impossibilità** per il datore di lavoro di richiedere l'accesso a **trattamenti di integrazione salariale**;
- il beneficio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento eventualmente applicabili sulla base della normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

2. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato (art. 6 del Decreto Agosto)

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Agosto, ai datori di lavoro che successivamente al 15 Agosto (i.e. data di entrata in vigore del Decreto Agosto) assumano **lavoratori subordinati a tempo indeterminato** - con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico - è riconosciuto l'**esonero totale dei contributi** previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL per un periodo **massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione** .

Si precisa che:

- il beneficio è riconosciuto entro un **importo massimo pari ad Euro 8.060 su base annua** (riparametrato e applicato su base mensile);
- la decontribuzione **non** può essere richiesta in relazione ai **lavoratori** che siano già abbiano **già avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** con il medesimo datore di lavoro **nei sei mesi** precedenti alla nuova assunzione;
- diversamente, l'esonero è riconosciuto in caso **di trasformazione di contratto a termine** in contratto a tempo indeterminato.

3. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine (art. 8 del Decreto Agosto)

L'intervento in materia di contratti a termine è certamente uno dei più incisivi operati dal Decreto Agosto.

L'art. 8 modifica infatti profondamente l'art. 93 del Decreto Legge 19 Maggio 2020 n. 34 (cd. «Decreto Rilancio»), convertito con modificazioni dalla Legge 17 Luglio 2020, n. 77. In particolare, la norma:

- **modifica il primo comma dell'art. 93 del Decreto Rilancio** . Si riporta di seguito il confronto tra le diverse versioni del comma 1.

Art. 93, comma 1 del Decreto Rilancio (prima del

Art. 93, comma 1 del Decreto Rilancio (dopo il Decreto

Decreto Agosto)

«In deroga all'art. 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»

Agosto)

«In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»

- **abroga il comma 1-bis dell'art. 93 del Decreto Rilancio** introdotto in sede di conversione il quale prevedeva una proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19 («il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 42 e 45 del decreto legislativo 16 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»).

Alla luce delle modifiche introdotte dal Decreto Agosto, **fino al 31 Dicembre 2020** ed in deroga a quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro possono **prorogare o rinnovare** i contratti a tempo determinato **senza** necessità delle **causali** di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 **per un periodo massimo di 12 mesi** e per **una sola volta**, fermo restando un termine di **durata massima di 24 mesi**.

Ebbene, la norma ha imposto da subito alcune importanti riflessioni che hanno trovato in parte risposta nelle precisazioni fornite dall'Ispettorato del Lavoro. La Nota n. 713/2020 chiarisce infatti i seguenti punti:

a) **ambito di applicazione della deroga**: in ragione della ratio della norma ed in considerazione della sua formulazione, l'INL ritiene che il nuovo testo dell'art. 93, comma 1 del Decreto Rilancio permetta di derogare non solo all'obbligo di causale bensì **anche** alla **disciplina sul numero massimo di proroghe** e sul rispetto del **c.d. stop and go** prevista dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015. Sempre nel rispetto del limite massimo di durata di 24 mesi, sarà dunque possibile:

- utilizzare la **proroga acausale** di 12 mesi anche laddove il rapporto sia già stato oggetto delle **4 proroghe massime** normalmente previste per i contratti a tempo determinato;
- **rinnovare** un contratto a termine senza causale **anche prima della scadenza del c.d. periodo cuscinetto (i.e. stop and go)**;

b) **termine di efficacia della disciplina derogatoria sino al 31 Dicembre 2020**: secondo l'interpretazione proposta dall'INL, il termine del 31 Dicembre 2020 per la proroga o il rinnovo acausale si riferisce esclusivamente alla formalizzazione della proroga o del rinnovo acausale. I datori di lavoro dovranno pertanto stipulare le proroghe o i rinnovi entro tale data **ma la durata dei relativi rapporti potrà protrarsi anche nel 2021**;

c) **rapporto con la disciplina previgente**: sul punto, l'INL intende chiarire i dubbi sorti circa la possibilità, per datori di lavoro che abbiano già sfruttato la proroga acausale prevista fino al 30 Agosto 2020 dal previgente art. 93, comma 1 del Decreto Rilancio, di utilizzare la nuova proroga o rinnovo acausale.

L'Ispettorato si esprime in senso favorevole, chiarendo che la nuova 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».

La nuova proroga o rinnovo automatica si aggiunge dunque a quella già eventualmente effettuata ai sensi del previgente art. 93, comma 1 del Decreto Rilancio;

d) **rapporto con la proroga automatica** prevista dall' abrogato art. 93, comma 1-bis del Decreto Rilancio: come ricordato, l'art. 8 del Decreto Agosto ha abrogato il comma 1-bis dell'art. 93 del Decreto Rilancio in virtù del quale, in sede di conversione, era stata imposta una proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19.

L'INL ritiene che la **proroga automatica** fruita nel periodo di vigenza dell'art. 93, comma 1-bis del Decreto Rilancio (i.e. 18 Luglio 2020 – 14 Agosto 2020) «vada considerata **“neutrale” in relazione al computo della durata massima di 24 mesi** del contratto a tempo determinato».

4. Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 14 del Decreto Agosto)

Come noto, l'art. 14 del Decreto Agosto ha esteso (e modificato) il divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Il termine del divieto attualmente vigente non sarà tuttavia uguale per tutti i datori di lavoro, dovendosi determinare sulla base delle condizioni e delle scelte operate dagli stessi.

Occorre infatti distinguere le seguenti diverse ipotesi:

- per i datori di lavoro che **non** abbiano **integralmente fruito** (i) dei trattamenti di integrazione salariale previsti dall'art. 1 del Decreto Agosto ovvero (ii) dell'esonero contributivo di cui all'art. 3 del Decreto Agosto, il divieto di licenziamento resterà in vigore **fino al 31 Dicembre 2020**;
- diversamente, per i datori di lavoro che **fruiscano** (i) dei trattamenti di integrazione salariale previsti dall'art. 1 del Decreto Agosto ovvero (ii) dell'esonero contributivo di cui all'art. 3 del Decreto Agosto, il divieto di licenziamenti permarrà **fino all'integrale fruizione delle predette misure** .

L'art. 14, comma 3 del Decreto Agosto individua poi espressamente delle **eccezioni** al divieto di licenziamenti in caso di (i) cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, con messa in liquidazione della Società, (ii) fallimento della società senza alcun esercizio provvisorio dell'attività e (iii) « **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». Si segnala che la Nota INL non fornisce alcuna indicazione operative circa quest'ultima ipotesi, la quale suscita senz'altro notevole interesse.

Resta poi confermata la possibilità per il datore di lavoro di revocare i licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo, a condizione che venga contestualmente fatta richiesta di accesso ai trattamenti di integrazione salariale. La previsione è confermata dall'art. 14, comma 4 del Decreto Agosto il quale estende la possibilità di revoca a tutti i recessi effettuati nell'anno 2020 e non più solo a quelli intervenuti nel periodo compreso tra il 23 Febbraio 2020 ed il 17 Marzo 2020.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com