Circolare n°444/C/2020: Emergenza COVID-19-DL. Agosto-Nota n°713/2020 dell'Ispettorato Naz. Lavoro.

22 Settembre 2020

L'INL con la Nota n. 713/20 fornisce una prima illustrazione delle norme del Decreto-Legge "Agosto" riguardanti gli esoneri contributivi, i contratti a termine, il blocco dei licenziamenti, la proroga della riscossione coattiva

Con la Nota n. 713 del 16 settembre 2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) fornisce una prima illustrazione e le indicazioni operative riguardo alle disposizioni del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 (v. News del 16 agosto 2020) concernenti:

- l'esonero contributivo per le aziende che non ricorrono alla nuova integrazione salariale per Covid-19 prevista dal Decreto-Legge n. 104/2020;
- l'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato;
- i contratti a termine;
- il blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo;
- la sospensione delle riscossioni coattive.

Nell'allegare la nota in oggetto, se ne sintetizzano qui di seguito i contenuti.

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO I NUOVI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

L'art. 3 del Decreto-Legge "Agosto" prevede che ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, i quali non richiedano le ulteriori settimane di trattamenti di integrazione salariale (Cassa Integrazione Guadagni ordinaria, assegno ordinario e CIG in deroga per Covid-19) di cui al Decreto-Legge n. 104/2020 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 Decreto-Legge n. 17 marzo 2020, n. 18 e successive modifiche, è riconosciuto un esonero dal versamento contributivo, fermo 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 della precedente normativa emergenziale.

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-Legge "Agosto", l'esonero viene comunque riconosciuto anche ai datori di lavoro ammessi al trattamento di integrazione salariale di cui ai Decreti-Legge "Cura Italia", "Rilancio" e n. 52/2020[1] per periodi, anche parzialmente, successivi al 12 luglio 2020. L'agevolazione è inoltre condizionata al rispetto del divieto di licenziamento di cui all'art. 14 dello stesso Decreto-Legge "Agosto" (v. oltre).

L'Ispettorato Nazionale sottolinea altresì che, laddove si riscontri la violazione del divieto di licenziamenti collettivi e individuali, di cui all'art. 14 del Decreto-Legge "Agosto" (v. oltre), viene disposta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva ed al contempo è preclusa la presentazione della domanda per i

trattamenti di integrazione salariale. 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 compreso 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.

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, i quali – a decorrere dal 15 agosto 2020 – assumano 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, ma 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.

CONTRATTI A TERMINE

Fino al 31 dicembre 2020 è possibile prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, comunque nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi, senza necessità di inserire la causale e in deroga alle disposizioni in materia di proroghe e rinnovi. La disposizione permette dunque la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. "periodi di stacco" contenute nell'art. 21 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Ne consegue che, laddove il rapporto sia stato già oggetto, per esempio, di quattro proroghe, è comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come è possibile rinnovarlo, anche prima della scadenza dello "stacco" tra un contratto e l'altro, sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi. La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", fa opportunamente sostenere all'Ispettorato Nazionale che il termine del 31 dicembre 2020 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.

La nota in oggetto chiarisce inoltre 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", comunque 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.

BLOCCO DEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

E' precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui agli articoli 4 e 24 della Legge n. 23 luglio 1991, n. 223, per cinque mesi successivi all'entrata in vigore del Decreto-Legge n. 18/2020 e sono sospese, per

il medesimo periodo, quelle avviate dal 23 febbraio 2020 e pendenti al 17 marzo 2020.

Analoga forma di divieto e di sospensione delle procedure pendenti vige per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'art. 14 del Decreto-Legge n. 104/2020 proroga infatti il divieto e la sospensione dei licenziamenti esclusivamente in relazione alle seguenti ipotesi:

– datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito della cassa integrazione di cui al Decreto-Legge "Agosto";

– datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

La disposizione conferma inoltre l'esclusione del divieto per i licenziamenti per cambio appalto ed esclude anche da preclusioni e sospensioni:

– i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel 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'art. 2112 del Codice civile;

– 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;

– i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, cioè 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 stata infine riproposta la disposizione, già presente nella previgente normativa emergenziale, circa 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, 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. 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.

SOSPENSIONE DEI TERMINI DI VERSAMENTO DEI CARICHI AFFIDATI ALL'AGENTE DELLA RISCOSSIONE

Il termine 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 è stato ulteriormente differito al 15 ottobre 2020. Si ricorda che tale termine era stato inizialmente fissato al 31 maggio 2020 dall'art. 68 del Decreto-Legge n. 18/2020 e successivamente prorogato al 31 agosto 2020 dal Decreto-Legge n. 34/2020.

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 l'Ispettorato Nazionale:

– ribadisce la 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;

– sono ricomprese 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 devono effettuare i pagamenti entro il 30 novembre 2020.

41651-2020 09 18 Nota INL 713 2020.pdfApri

41651-Circolare n 444_C_2020.pdfApri