

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 22/2020 del 5 ottobre 2020

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **DECRETO LEGGE 104/2020: CONTINUA LA DISAMINA**

Continua l'esame del DL 104/2020 già affrontata nelle precedenti circolari con particolare riferimento al tema della cassa integrazione guadagni.

Nella presente circolare si affronteranno altri aspetti di rilevante interesse per il mondo del lavoro.

### **ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (ART. 6)**

L'art. 6 del DL 104/2020 introduce una nuova agevolazione costituita dall'esonero totale in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto) ed entro il 31.12.2020 da tutti i datori di lavoro, con esclusione dei datori di lavoro agricoli, nei confronti di lavoratori che non abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'entrata in vigore del decreto con la stessa impresa.

Sono escluse all'esonero le assunzioni di apprendisti e di lavoratori domestici.

In ossequio alle regole generali introdotte dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, si ritiene che all'esonero si debbano applicare tutte le limitazioni ordinariamente previste per la fruizione di qualsiasi incentivo, ossia:

*a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;*

*b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;*

*c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;*

*d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento*

*del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.*

La norma non richiede un incremento occupazionale netto, per cui non dovrebbe essere necessario fare il computo delle ULA.

Con particolare riferimento al limite introdotto dalla lettera c) sopra riportata, si resta in attesa dei chiarimenti INPS in ordine all'eventuale esclusione dall'esonero dei datori di lavoro che abbiano in essere una sospensione per l'emergenza COVID-19. Non pare si possa rientrare nella fattispecie della "crisi aziendale" ma sul punto sono necessari ulteriori chiarimenti che, a tutt'oggi, mancano.

Va, inoltre, assicurato il rispetto dei criteri generali stabiliti dall'art. 1, comma 1175 della legge 296/2006, ossia: DURC positivo e rispetto delle norme giuslavoristiche e contrattuali.

La misura dell'agevolazione è pari all'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico azienda, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 € su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (il limite, quindi, è di 671,66 € mensili).

L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta.

### **ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI (ART. 7)**

L'art. 7 del DL 104/2020 prevede un incentivo consistente nell'esonero totale dei contributi previdenziali per tre mesi volto a favorire assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

Il beneficio è riconosciuto secondo le medesime modalità e il medesimo arco temporale previsto per l'esonero di cui all'art. 6 sopra commentato.

Pertanto, sotto l'aspetto temporale saranno agevolabili le assunzioni effettuate nel periodo dal 15 agosto 2020 al 31 dicembre 2020.

Sotto l'aspetto soggettivo il beneficio è rivolto ai settori del turismo e degli stabilimenti termali.

In merito al perimetro settoriale a cui applicare l'incentivo e in attesa delle attese indicazioni, è presumibile che l'INPS confermerà quanto già indicato, da ultimo con circolare 94/2020, in merito all'indennità a favore dei lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali danneggiati dal virus Covid-19 e non coperti da altre tutele.

Con la predetta circolare infatti l'Istituto previdenziale ha elencato, in base alla catalogazione ISTAT di cui alla Tabella ATECO 2007, i codici CSC associabili alle attività inerenti ai settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali.

Tabella codici ATECO (la tabella riporta i codici ATECO per i quali può essere concessa l'indennità)	
TURISMO	
CSC 70501	<p>1. Alberghi (ATECO 55.10.00): 1. fornitura di alloggio di breve durata presso alberghi, resort, motel, aparthotel (hotel&amp;residence), pensioni, hotel attrezzati per ospitare conferenze (inclusi quelli con attività mista di fornitura di alloggio e somministrazione di pasti e bevande).</p> <p>2. Villaggi turistici (ATECO 55.20.10).</p> <p>3. Ostelli della gioventù (ATECO 55.20.20).</p> <p>4. Rifugi di montagna (ATECO 55.20.30): 1. inclusi quelli con attività mista di fornitura di alloggio e somministrazione di pasti e bevande.</p> <p>5. Colonie marine e montane (ATECO 55.20.40).</p> <p>6. Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (ATECO 55.20.51): 1. fornitura di alloggio di breve durata presso: chalet, villette e appartamenti o bungalow per vacanze; 2. cottage senza servizi di pulizia.</p>
CSC 50102	1. 1. Attività di alloggio connesse alle aziende agricole (ATECO 55.20.52)
CSC 70501	<p>1. Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (ATECO 55.30.00): 1. fornitura a persone che soggiornano per brevi periodi di spazi e servizi per camper, roulotte in aree di sosta attrezzate e campeggi.</p> <p>2. 2. Gestione di vagoni letto (ATECO 55.90.10).</p> <p>3. 3. Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero (ATECO 55.90.20): 1. case dello studente; 2. pensionati per studenti e lavoratori; 3. altre infrastrutture n.c.a.</p>
CSC 70502 70709	<p>1. Ristorazione con somministrazione (ATECO 56.10.11): 1. attività degli esercizi di ristoranti, fast-food, rosticcerie, friggitorie, pizzerie eccetera, che dispongono di posti a sedere;</p>

	2. b. attività degli esercizi di birrerie, pub, enoteche ed altri esercizi simili con cucina.
CSC 50102	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole (ATECO 56.10.12)
CSC 70502	<p>1. Ristorazione ambulante (ATECO 56.10.42): 1. furgoni attrezzati per la ristorazione ambulante di cibo pronto per il consumo; 2. preparazione di cibo per il consumo immediato presso banchi del mercato.</p> <p>2. Ristorazione su treni e navi (ATECO 56.10.50): 1. ristorazione connessa all'attività di trasporto, se effettuate da imprese separate.</p>
CSC 70502 70709	<p>1. Bar e altri esercizi simili senza cucina (ATECO 56.30.00): 1. bar; 2. pub; 3. birrerie; 4. caffetterie; 5. enoteche.</p>
CSC 41601 70503	<p>1. Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali (ATECO 93.29.20): 1. attività ricreative in spiagge, incluso il noleggio di cabine, armadietti, sedie, ecc.</p>
CSC 70504 40405 40407	1. Gelaterie e pasticcerie (ATECO 56.10.30).
70504	1. 2. Gelaterie e pasticcerie ambulanti (ATECO 56.10.41).
CSC 70401	<p>1. Attività delle agenzie di viaggio (ATECO 79.11.00): 1. attività delle agenzie principalmente impegnate nella vendita di viaggi, tour, servizi di trasporto e alloggio, per il pubblico e per clienti commerciali; 2. attività delle agenzie di viaggio: fornitura di informazioni e consigli, pianificazione dei viaggi, organizzazione di viaggi su misura.</p> <p>2. Attività dei tour operator (ATECO 79.12.00): 1. attività di organizzazione e gestione di viaggi turistici vendute da agenzie di viaggio o direttamente dai tour operator. I viaggi possono includere uno o più dei seguenti servizi: trasporto, alloggio, pasti, visite a musei e ad aree di interesse storico culturale, eventi teatrali, musicali o sportivi. 3. Attività delle guide e degli accompagnatori turistici (ATECO 79.90.20). 4. Attività delle guide alpine (ATECO 93.19.92).</p>
CSC 40404 70705	<p>1. Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto (ATECO 56.10.20): 1. preparazione di pasti da portar via "take-away"; 2. attività degli esercizi di rosticcerie, friggitorie, pizzerie a taglio eccetera che non dispongono di posti a sedere.</p>

CSC 70708	<p>1. 1. Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio n.c.a. (ATECO 79.90.19):</p> <p>1. altri servizi di prenotazione connessi ai viaggi: prenotazioni di mezzi di trasporto, alberghi, ristoranti, noleggio di automobili, servizi ricreativi e sportivi;</p> <p>2. servizi di gestione degli scambi di multiproprietà;</p> <p>3. servizi di assistenza ai visitatori: fornitura di informazioni turistiche ai viaggiatori;</p> <p>4. attività di promozione turistica.</p>
STABILIMENTI TERMALI	
CSC 11807	Stabilimenti termali (ATECO 96.04.20).
CSC 70708	Stabilimenti termali (ATECO 96.04.20).

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO A TERMINE (ART. 8)

L'art. 8 del DL 104/2020 ridefinisce completamente la disciplina derogatoria in materia di contratti a termine, introdotta dall'art. 93 del DL 34/2020. Si riporta, per esteso il testo della norma:

*1. 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.*

La disciplina derogatoria è in vigore dal 15 agosto 2020; pertanto, eventuali proroghe (o rinnovi) effettuate in deroga secondo la previgente normativa, introdotta dall'art. 93 del DL 34/2020 non sono rilevanti ai fini del limite introdotto di una sola proroga o rinnovo che è possibile effettuare fino al 31.12.2020.

In questi termini si esprime anche la nota dell'Ispektorato Nazionale del Lavoro del 16.9.2020:

*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.*

Secondo la nuova disciplina è possibile effettuare una proroga o un rinnovo di un contratto a termine in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 (le cd. "causali" introdotte dal cd. Decreto "dignità"). Ovviamente, questo limite vale solo per proroghe o rinnovi di contratti a termine non prorogabili secondo la disciplina ordinaria.

La durata massima del contratto a termine non deve comunque superare i 24 mesi e la durata della proroga o del rinnovo in deroga non deve superare i 12 mesi.

Ai fini di poter fruire della deroga, è essenziale stipulare la proroga o il rinnovo entro il 31 dicembre 2020, mentre – ovviamente – la durata del contratto prorogato o rinnovato può estendersi oltre tale data e fino al compimento del 12° mese.

Laddove un datore di lavoro intenda fruire della proroga in deroga fino a un massimo di ulteriori 12 mesi, può stipularla entro il 31 dicembre 2020 anche se non ha ancora raggiunto la durata iniziale di 12 mesi previsti per i contratti senza causale; infatti, se la durata iniziale del contratto acausale cadesse oltre il 31.12.2020, il datore di lavoro potrebbe stipulare la proroga entro tale data al fine di fruire della proroga in deroga fino ad un massimo di 12 mesi.

Lascia molto perplessi l'interpretazione fornita dall'Ispektorato Nazionale del Lavoro nella nota citata in merito alla possibile riduzione o addirittura all'azzeramento dei cd "periodi cuscinetto" tra un contratto a termine e un successivo rinnovo (10 giorni se la durata del precedente contratto a termine è pari o inferiore a sei mesi, 20 giorni se superiore, salva diversa disposizione dei contratti collettivi di lavoro):

*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 stagiato oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogare 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*

In realtà, la disposizione dell'art. 8 del DL 204/2020 è sufficientemente chiara in merito alla portata della deroga, limitata alla sola "assenza delle condizioni" di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 (le cd. "causali") e non fa alcun riferimento a un possibile azzeramento o riduzione dei periodi "cuscinetto" (di norma detti anche di "stop and go") tra due contratti a termine successivi in caso di rinnovo.

L'art. 8 abroga – opportunamente - il comma 1 bis dell'art. 93, introdotto in sede di conversione del DL 34/2020 che prevedeva una proroga automatica (cioè del tutto indipendente dalla volontà delle parti) dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19.

La nota dell'Ispektorato Nazionale del Lavoro precisa:

*... 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.*

L'abrogazione del comma 1 bis dell'art. 93 del DL 34/2020 non inficia la validità delle proroghe automatiche verificatesi durante il periodo nel quale la norma abrogata era in vigore, che continuano a spiegare i propri effetti fino alla scadenza originaria.