



Direzione centrale  
coordinamento giuridico

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.

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. 104/2020 (conv. dalla L. n. 126/2020) – ulteriori indicazioni – D.L. n. 137/2020.

Facendo seguito alla nota prot. n. 713 del 16 settembre u.s. avente ad oggetto le disposizioni contenute nel D.L. n. 104/2020, si segnalano di seguito alcune modifiche apportate in sede di conversione del predetto decreto nonché le disposizioni di interesse contenute nel più recente D.L. n. 137/2020.

**Art. 8 D.L. n. 104/2020 (conv. da L. n. 126/2020) recante “disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine e di contratti di somministrazione”**

L'art. 8 del D.L. n. 104/2020 ha introdotto il nuovo comma 1 bis all'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020) in forza del quale *“in considerazione dell'attuale fase di rilancio dell'economia e al fine di garantire la continuità occupazionale, all'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021”.*

La disposizione, quindi, va ad interpolare l'art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilendo che fino al prossimo **31 dicembre 2021** in tutti i casi in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di

somministrazione, l'utilizzatore può impiegarlo a tempo determinato per periodi di missione superiori a 24 mesi anche non continuativi senza che ciò comporti la costituzione in capo allo stesso utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale possibilità è concessa alla duplice condizione che il lavoratore abbia stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che la stessa abbia comunicato all'utilizzatore la suddetta tipologia di assunzione.

**Art. 14 D.L. n. 104/2020 (conv. da L. n. 126/2020) recante "proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo" – art. 12 D.L. n. 137/2020 recante "nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga. Disposizioni in materia di licenziamento. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione"**

La legge di conversione del D.L. n. 104/2020 è intervenuta altresì in ordine alle disposizioni dettate in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, attraverso l'abrogazione del comma 4 dell'art. 14.

Il comma abrogato prevedeva che "il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro".

Con il D.L. n. 137/2020 recante "ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", il legislatore è nuovamente tornato sulle disposizioni riguardanti i licenziamenti.

Nello specifico, i commi 9, 10, 11 dell'art. 12 intervengono sul divieto di licenziamento già disciplinato dall'art. 46 del D.L. n. 18/2020, così come modificato dal D.L. n. 34/2020 e da ultimo dal D.L. n. 104 (conv. da L. n. 126/2020), prorogandolo **fino al 31 gennaio 2021**.

Il comma 9 preclude l'avvio delle procedure collettive di cui agli artt. 4, 5 e 24, L. n. 223/1991, e proroga la sospensione di quelle già iniziate successivamente alla data del 23 febbraio, salvaguardando esclusivamente le ipotesi in cui il personale interessato venga riassunto dall'impresa subentrante in forza di un cambio appalto.

Resta inibito, per lo stesso arco temporale, anche il licenziamento individuale posto in essere dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1966 e sono altresì sospese le procedure previste dall'art. 7 della medesima legge.

Inoltre, in analogia a quanto già contenuto nell'art. 14, comma 3, D.L. n. 104/2020, si confermano le esclusioni dal predetto divieto.

Contestualmente, l'art. 12 del D.L. n. 137/2020 disciplina la fruizione della cassa integrazione per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19 per una durata massima di sei settimane dal 16 novembre fino al 31 gennaio 2021 e regola la fruizione, alternativa al trattamento di integrazione salariale, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali. In particolare, è possibile fruire dell'esonero contributivo, dal quale sono comunque esclusi i versamenti dei premi e contributi dovuti all'INAIL, entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020. Il comma 15, infine, facoltizza i datori di lavoro che hanno presentato richiesta di esonero ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 104/2020 alla rinuncia della parte di esonero richiesto e non goduto presentando contestualmente domanda di integrazione salariale.

**Art. 13 D.L. n. 137/2020 recante "sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive"**

L'art. 13 del D.L. n. 137/2020 ha previsto la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020 per i datori di lavoro che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 "che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'Allegato 1 al presente decreto" (allegato alla presente nota).

I pagamenti in questione dovranno tuttavia essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione.

**Disposizioni in materia di lavoro agile**

Si segnalano infine alcune disposizioni contenute nel D.L. n. 104/2020, come convertito dalla L. n. 126/2020 e nel D.L. n. 137/2020 in materia di lavoro agile.

In particolare, gli artt. 21 bis e 21 ter del D.L. n. 104/2020 – il primo dei quali peraltro modificato dall'art. 22 del D.L. n. 137/2020 – hanno disciplinato, rispettivamente:

- il "lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici";
- il "lavoro agile per genitori con figli con disabilità".

IL DIRETTORE CENTRALE

Dott. Danilo PAPA

Firmato digitalmente da

**DANILO PAPA**

CN = PAPA DANILO

O = Ispettorato Nazionale del  
Lavoro

C = IT