

Conversione del D.L. n. 18/2020: le novità in materia di lavoro [E.Massi]

Una breve riflessione incentrata sulle novità introdotte nei contratti a termine: ammortizzatori sociali, sospensione dei licenziamenti e alla possibilità di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato o in somministrazione

30/04/2020 Eufanio Massi 3521

12



Il [D.L. n. 18/2020](#) è stato definitivamente convertito in legge il 23 aprile u.s. e, tra le altre cose, ha introdotto, modificandole, anche le disposizioni contenute nel [D.L. n. 9/2020](#), emanato sotto la spinta dell'emergenza per le zone rosse e gialle della Lombardia, del Veneto e dell'Emilia-Romagna, il quale, pertanto, viene lasciato decadere.

La breve riflessione che segue incentra l'attenzione sulle novità introdotte su due argomenti già oggetto di esame su questo blog e su uno nuovo che riguarda i contratti a termine: mi riferisco agli ammortizzatori sociali, alla sospensione dei licenziamenti e, appunto, alla possibilità di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato o in somministrazione, durante la fruizione dell'integrazione salariale.

Fatta questa breve premessa entro subito nel merito, precisando che mi atterrò, unicamente, alle questioni normative ed operative connesse alle nuove disposizioni.

Ammortizzatori Sociali

La novità principale, inserita all'interno dell'art. 19, riguarda la procedura antecedente la presentazione dell'istanza per la richiesta della integrazione salariale ordinaria e per l'assegno ordinario strettamente correlato al COVID-19: viene eliminata l'obbligatorietà del passaggio lungo l'iter delineato dall'art. 14 del [D.L.vo n. 148/2015](#), pur nella versione accelerata (e telematica) prevista dal comma 4. Ciò significa che l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto richiesto e che, sotto l'aspetto operativo hanno creato più di un problema, non

sono più richiesti e, quindi, le imprese che dovessero accedere al CIGO o al FIS, possono procedere ancora più speditamente, essendo già stati eliminati altri passaggi che in via ordinaria vengono richiesti (relazione tecnica, produzione di documentazione, ecc.).

Peccato, però, che, mutuando espressioni dal mondo del calcio si può affermare che tale modifica giunge “come un calcio di rigore, assegnato ai tempi supplementari, in favore della squadra che sta perdendo per 4 a 0”: infatti, le istanze sono, nella sostanza, state tutte presentate. Sicuramente, tale novità potrebbe incidere su alcune nuove domande ma si tratterà di ben poca cosa.

Una frase sostanzialmente analoga è stata, poi, inserita, nell'art. 22, comma 1, che, rinviando ai singoli accordi-quadro regionali, stabilisce che l'accordo sindacale, oltre che per i datori di lavoro con organico inferiore alle sei unità non è richiesto per quelle aziende che, obbedendo ad un provvedimento di urgenza emanato a fronte della grave crisi epidemiologica, hanno fermato la propria attività.

Come dicevo in premessa, il nuovo testo assorbe e modifica i contenuti del D.L. n. 9/2020: con i commi 10-bis, 10-ter e 10-quater dell'art. 19 la CIGO o il FIS con causale COVID-19 può essere richiesta per altri 3 mesi (con cumulo delle 9 riconosciute in tutto il Paese) per le unità produttive ubicate nelle c.d. “zone rosse”, o per i lavoratori con domicilio o residenza nelle stesse zone e con l'esclusione dell'ulteriore mese previsto nelle “zone gialle”.

Altra modifica riguarda il comma 4 dell'art. 22 e che riprende, per certi versi, l'art. 2 del Decreto Interministeriale 23 marzo 2020: i datori di lavoro plurilocalizzati, con unità produttive ubicate in almeno 5 Regioni o Province Autonome, possono presentare un'unica istanza, in via telematica, al Ministero del Lavoro, Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione, secondo le indicazioni fornite dalla circolare n. 8/2020 (ma non in bollo, secondo le modifiche introdotte con l'art. 41 del [D.L. n. 23/2020](#)). L'approvazione ministeriale riguarderà il periodo delle 9 settimane (calcolabili sull'unità produttiva e non sulle persone, secondo le determinazioni espresse nella [circolare INPS n. 58/2009](#)) e quelle ulteriori per le zone rosse e gialle. La circolare n. 8 prevedeva l'obbligatorietà dell'accordo sindacale: si ha ragione di ritenere che ciò non possa essere più richiesto alla luce delle novità introdotte nell'ultima parte del comma 1 dell'art. 22.

La legge di conversione tratta, poi, la questione dei contratti a termine prorogati o rinnovati in periodo di integrazione salariale ma su questo mi soffermerò, diffusamente, più avanti.

Sospensione dei licenziamenti

La disposizione contenuta nell'art. 46 è rimasta, sostanzialmente, la stessa e, di conseguenza, rimando a mie precedenti riflessioni già espresse su questo blog. Ciò che mi preme sottolineare è, invece, una precisazione giusta che è stata introdotta: dal blocco, fino al 15 maggio 2020, dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sono esclusi i lavoratori già impegnati nell'appalto che siano stati riassunti dal nuovo appaltatore in forza di una disposizione legislativa (v., ad esempio, “codice degli appalti pubblici”), di CCNL (v. art. 4 del contratto per le imprese multi servizi), o di clausola del contratto di appalto. Il Legislatore ha, poi, provveduto a cambiare la rubrica dell'articolo che ora è “Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo”.

D.L. n. 18/2020: contratti a termine durante il coronavirus

Con una norma di interpretazione autentica, l'art. 19-bis, il Legislatore ha inteso preservare dal rischio della disoccupazione quei lavoratori a termine o in somministrazione che, messi in integrazione salariale dal proprio datore a seguito della crisi dovuta al coronavirus, al termine del contratto sono stati licenziati in quanto lo stesso non è stato prorogato o rinnovato. E' una situazione eccezionale ed è per questo che l'interpretazione autentica è stata utilizzata in modo inusuale (normalmente non si cambia il testo ma se ne chiarisce il significato) con una riscrittura della disposizione che, però, essendo da “interpretazione autentica” vale anche per il passato: in tal modo, viene sanato, il “modus operandi” di chi aveva proceduto a rinnovi o proroghe anche in precedenza.

La disposizione che di per se stessa ha un significato “difensivo”, intende assicurare un trattamento integrativo anche a chi, alla data del 23 febbraio 2020, in forza presso un datore di lavoro, era titolare di un contratto in scadenza: essa si inquadra in un disegno complessivo ove, in tempi di crisi epidemiologica, si è voluta assicurare una tutela generale che si evidenzia anche nella sospensione, per sessanta giorni, di ogni licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nello “stop” temporaneo alle procedure collettive di riduzione di personale.

Passo, ora, ad esaminare i contenuti della novità introdotta.

Essa è agganciata, unicamente, all'emergenza COVID-19: quindi, al termine della stessa, tutto tornerà come prima.

Di conseguenza, essa trova applicazione, unicamente, in caso di utilizzo degli ammortizzatori sociali per tale specifica causale dei quali parlano, diffusamente, sia il D.L. n. 18/2020 che la [circolare INPS n. 47](#), che la circolare n. 8 del Ministero del Lavoro (CIGO; FIS, Fondi bilaterali alternativi, CISOA, Cassa in deroga), la cui durata è limitata al periodo 23 febbraio – 31 agosto per un massimo di 9 settimane.

Ma, cosa dice l'art. 19-bis?

“Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 81/2015, di procedere nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione”.

Per poter consentire l'erogazione del trattamento integrativo in favore dei lavoratori con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, prorogato o rinnovato, il Legislatore ha derogato agli articoli:

- 20, comma 1, lettera c) il quale vieta l'assunzione di lavoratori a termine presso unità produttive ove sono in corso sospensioni a zero ore o riduzioni di orario in regime di integrazione salariale, che riguardano dipendenti adibiti a mansioni alle quali si riferisce il contratto a termine;
- 21, comma 2, secondo il quale se un lavoratore viene riassunto a tempo determinato entro dieci giorni (di calendario) dalla scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di venti giorni (anche questi di calendario) dalla data di scadenza di un contratto superiore a tale limite, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato;
- 32, comma 1, lettera c) che vieta, in perfetto “pendant” con l'art. 20, comma 1, lettera c), l'utilizzazione di lavoratori in somministrazione presso datori di lavoro che hanno messo in integrazione salariale a zero ore o ad orario ridotto propri dipendenti che sono adibiti alle stesse mansioni ai quali si riferiscono i contratti di somministrazione.

Tutto questo, a mio avviso, fa scattare alcuni approfondimenti, non dimenticando, innanzitutto, la necessità che le Regioni superino quanto affermato in molti accordi-quadro nei quali si dispone la tutela dei lavoratori a tempo determinato fino alla scadenza del contratto: ovviamente, la norma legale supera quella contrattuale.

Il primo si ricava dalla relazione tecnica: la tutela occupazionale, attraverso l'integrazione salariale, dei lavoratori a termine che, in caso di risoluzione del rapporto sarebbero rimasti disoccupati, costa meno del trattamento di NASpl.

Il secondo riguarda quei datori di lavoro che, sia per valutazioni strettamente pertinenti all'impresa (paura di perdere un lavoratore sul quale si è investito in formazione o si pensa di investire proficuamente), sia per pressioni di natura sindacale, **hanno proceduto a proroghe o rinnovi di contratti a termine o in somministrazione,** pur in presenza di vincoli normativi contrari e pur sapendo che l'INPS non avrebbe corrisposto l'indennità oltre il termine di scadenza: ora, quella operazione, avvenuta sotto l'imperio del testo originario contenuto del D.L. n. 18/2020, trova la copertura normativa e, quindi, non sussiste violazione in quanto la disposizione, essendo di interpretazione autentica, ha un effetto retroattivo.

Il terzo riguarda l'istituto della proroga ove il Legislatore non ha minimamente toccato l'art. 21 del [D.L.vo n. 81/2015](#), come “ritocato” dal D.L. n. 87/2018: ciò significa che il primo contratto può essere liberamente prorogato se si resta all'interno della soglia dei dodici mesi ma, superato tale limite, occorre inserire una delle

causali individuate dall'art. 19, comma 1, che sono di difficile gestione, con la sola eccezione di quella per motivi sostitutivi. Parlando di proroga del contratto a termine nei primi 12 mesi, resta pienamente in vigore la circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavoro, secondo la quale se muta la motivazione iniziale, pur continuando il lavoratore, con il proprio consenso, a svolgere le medesime mansioni, occorre procedere ad un rinnovo del contratto, senza soluzione di continuità, pur se si resta all'interno dell'arco temporale dei 12 mesi: circolare, a mio avviso, discutibile ma che va, comunque, rispettata.

Il quarto concerne il rinnovo del contratto: non c'è trasformazione se esso avviene nel c.d. "periodo proibito" al quale ho fatto cenno pocanzi, ma il datore di lavoro può procedere soltanto se inserisce una delle causali "impossibili" previste dall'art. 19, comma 1 (con la sola eccezione delle ragioni sostitutive).

Il quinto riguarda un altro aspetto della disposizione testè introdotta: il Legislatore parla di proroghe e rinnovi di contratti in corso o già esistenti (e scaduti durante il periodo di integrazione salariale), ma non consente l'assunzione, per la prima volta, di un lavoratore a termine, a tempo indeterminato o l'utilizzazione di un somministrato, pur in presenza del COVID-19, per mansioni uguali a quelle dei lavoratori sospesi o ad orario ridotto.

La sesta riflessione non può che riguardare il contributo addizionale: il Legislatore ha tolto limiti di natura legale ma non lo 0,5% progressivo che continua ad applicarsi con la sola eccezione delle ragioni sostitutive, dei contratti stagionali ex DPR n. 1525/1963, dei contratti definiti come stagionali dalla contrattazione collettiva per la Provincia Autonoma di Bolzano (come se nel resto d'Italia non ci siano previsioni contrattuali in materia di contratti stagionali!), dei contratti fino a tre giorni per servizi particolari nei pubblici esercizi e nel turismo, dei contratti a termine per lavoro domestico, dei contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, dei contratti a termine del settore agricolo e degli apprendisti.

Il settimo, ed ultimo, approfondimento una questione operativa: i datori di lavoro, qualora ce ne fosse bisogno, potranno presentare una nuova domanda integrativa all'ammortizzatore sociale di riferimento (CIGO, FIS, Fondi bilaterali alternativi, CIG in deroga, CISOA) inserendo nel numero complessivo delle nove settimane (il riferimento è l'unità produttiva e non i singoli dipendenti) i lavoratori prorogati o rinnovati.