CONFINDUSTRIA
Alto Milanese

Legge di bilancio 2021 - Primo commento alle norme in materia di lavoro e welfare (14 gennaio)

Circolare 51 del 21/01/2021 - Lavoro e Previdenza

Contratti a termine

La prima disposizione da commentare è l'art. 1, comma 279, della legge di bilancio per il 2021 (l. n. 178/2020) che si limita a prorogare al 31 marzo 2021 la disciplina dell'art. 93, comma 1, del d.l. n. 34/2020, convertito in l. n. 77/2020, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. a) del d.l. 104/2020, convertito in l. n. 126/2020.

La norma, in sostanza, conferma la possibilità di rinnovare o prorogare contratti a termine "senza causale" (in deroga all'articolo 21 del d. lgs n. 81/2015), per un periodo massimo di 12 mesi, ma sempre nel rispetto del principio della durata massima complessiva dei 24 mesi, e "*per una sola volta".*

Il rinnovo o la proroga "acausale" è possibile fino al 31 marzo 2021, il che significa che la sottoscrizione del contratto a termine, rinnovato o prorogato, può avvenire entro il 31 marzo 2021 ma l'effetto di tale proroga o rinnovo si può estendere anche oltre tale data.(cfr., in nota, un estratto della nota INL del 16 settembre 2020 sull'analoga norma introdotta dall'art. 8, comma 1, lett. a) del d.l. 104/2020 convertito in l. n. 126/2020)[1].

Il rinnovo o la proroga, come si diceva, si può effettuare "*per una sola volta*" e, in caso di rinnovo, non occorre neppure rispettare l'intervallo tra un contratto a termine e l'altro (cfr. sempre la già citata nota dell'INL).

Dato che la legge dispone che proroga e rinnovo possano essere effettuati *una sola volta*, se ne deduce che questo regime "acausale" non tiene conto dei rapporti pregressi (salvo, ovviamente, delle proroghe o rinnovi eventualmente già effettuati in vigenza della precedente norma introdotta dall'art. 8, comma 1, lett. a) del d.l. 104/2020 convertito in l. n. 126/2020).

In tema di proroghe, poi, è noto che, secondo la disciplina generale (art. 21, comma 1, del d. lgs. n. 81 del 2015), nei primi 12 mesi si possono effettuare fino a quattro proroghe "acausali". Pertanto, l'espressione "*per una sola volta",* utilizzata nella disposizione in commento, se riferita alle proroghe, lascia intendere che il contenuto del "nuovo" art. 93 ha una sua valenza del tutto autonoma e peculiare, che prescinde, seppur in parte, dalla "disciplina generale" sui contratti a termine, quanto meno in ordine alla disciplina delle proroghe.

Dunque, posto che nell'art. 93, come "riformato" dal d.l. 104/2020, si parla espressamente di deroga all'art. 21, questa proroga non si conteggia tra le quattro previste nel citato comma 1 dell'art. 21.

Sempre in tema di contratti a termine va poi ricordato che deve ritenersi tuttora vigente, almeno fino al 31 marzo 2021, l'art. 19 bis del "Cura Italia" (d.l. n. 18 del 17 marzo 2020, convertito in l. n. 27/2020) ossia la "*Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine*".

Questa norma, in deroga alla disciplina generale sui contratti a termine e sulla somministrazione a termine, consente "*ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto*" (ossia al regime di cassa integrazione COVID 19, o comunque riconducibili a tale evento), di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato o di somministrazione a termine, "***nei termini ivi indicati***" (ossia nei termini temporali individuati negli stessi artt. da 19 a 22 del decreto legge n.18/2020)

Orbene, dato che tutte le proroghe di vigenza della "cassa Covid" sono state effettuate apportando modifiche agli artt. da 19 a 22 del decreto legge n.18/2020, così come è avvenuto anche ora, in occasione dell'approvazione della legge di bilancio per il 2021 (l. n. 178/2020 – cfr. comma 299 e ss.) si ritiene che la disposizione dell'art. 19 bis sia tuttora vigente fino al 31 marzo 2021, in relazione ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e fino al 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, ossia fino al temine di efficacia degli interventi della cassa Covid (cfr. comma 300).

La disposizione appare particolarmente opportuna laddove il regime di cassa integrazione COVID 19, in molti casi, non è determinato da una libera scelta dell'impresa ma è conseguenza delle misure restrittive introdotte dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria.

In difetto di questa disposizione molte imprese dovrebbero interrompere il rapporto con personale già "sperimentato", perdendo l'occasione di poterlo impiegare nuovamente al momento della ripresa produttiva.

La disposizione di legge non specifica se la durata della proroga o del rinnovo possa andare oltre il periodo previsto di cassa integrazione ma, venuto meno l'intervento dell'ammortizzatore, viene meno anche il divieto di ricorso alle forme di lavoro flessibili previsto dalla disciplina generale e, dunque, è ragionevole concludere che la durata dei contratti possa andare oltre il periodo della cassa integrazione.

La disposizione in esame deroga anche all'osservanza dell'intervallo tra un contratto e il successivo (il c.d. "stop and go"), che pertanto facilità l'utilizzo di questi contratti.

Resta, comunque, la necessità di apporre una delle "causali" di legge in ogni caso di rinnovo e nel caso in cui la proroga oltrepassi il limite dei 12 mesi di durata e sempre che non si utilizzi la disposizione, precedentemente commentata, ossia quella recata dall'art. 93, comma 1, del d.l. n. 34/2020, come successivamente modificato

Licenziamenti

I commi da 309 a 311 della legge di bilancio ripropongono la nota normativa sul "blocco" dei licenziamenti, sia individuali che collettivi, differendo il termine ultimo di efficacia al 31 marzo 2021.

Vengono anche confermate le eccezioni già espressamente previste dalla precedente normativa.

Oltre all'ipotesi del "cambio appalto", nei termini già previsti dalla legge (ossia quando operano "clausole sociali" che assicurano la continuità "sostanziale" del rapporto), le eccezioni previste sono:

- nel caso di cessazione definitiva dell'attività di impresa, conseguente alla messa in liquidazione senza continuazione, neppure parziale, dell'attività: l'eccezione viene meno se, nel corso della liquidazione, si possa configurare una cessione di un complesso di beni o di attività tale da concretare l'ipotesi di un trasferimento d'impresa o di ramo di essa, ai sensi dell'art. 2112 Cod. Civ.;
- nel caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo d'impresa, è possibile procedere ai licenziamenti solo nei settori non interessati dall'esercizio provvisorio;
- ne caso di sottoscrizione di un accordo collettivo aziendale che preveda incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscano al predetto accordo. Viene espressamente previsto che a questi lavoratori viene riconosciuta la prestazione della Naspi. L'accordo aziendale va stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e non deve avvenire a seguito dell'avvio di una procedura di licenziamento collettivo, peraltro ancora espressamente preclusa.

In sostanza i datori di lavoro concordano accordi aziendali "quadro" che prevedono condizioni di favore per la risoluzione del rapporto, risoluzione che è consigliabile avvenga nell'ambito di un accordo di conciliazione individuale con il singolo lavoratore interessato, conciliazione nella quale, oltre all'adesione del lavoratore all'accordo quadro con il riconoscimento dell'incentivo all'esodo, ben potranno essere definite tutte le eventuali questioni derivanti dal rapporto di lavoro intercorso.

Riteniamo particolarmente opportuno ricordare che la (eventuale) conciliazione che definisca anche la risoluzione del rapporto contenga una espressa rinuncia ad ogni diritto ed azione che riguardi il pregresso rapporto (naturalmente con una precisa individuazione dei diritti oggetto della conciliazione) nonché una rinuncia ad ogni diritto ed azione che riguardi anche la risoluzione del rapporto, compresa, per maggiore sicurezza, l'eventuale violazione della procedura dettata della legge 223 del 1991.

Va infine ricordato che in data 26 novembre l'inps ha pubblicato il messaggio n. 4464 contenente importanti chiarimenti in materia di accesso alla Naspi e risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale previsto dall'art. 14 comma 3 del DL n. 104/2020.

L'Inps ha ricordato che, nel tempo, sono state riconosciute ulteriori fattispecie di accesso alla Naspi che si differenziano dal licenziamento o dalla cessazione a seguito della scadenza del contratto a tempo determinato e ha fatto riferimento al DL n. 104 del 2020, che, appunto, ha aggiunto la fattispecie dell'accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, che costituisce una delle ipotesi di deroga al divieto di licenziamenti collettivi ed individuali per GMO, attualmente vigente.

L'Inps ha ricordato che la norma ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il messaggio ha precisato, inoltre, che l'accesso alla Naspi per i lavoratori che aderiscono agli accordi citati è ammessa solo fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per GMO. Vari commentatori avevano, invece, ipotizzato che l'accordo

di risoluzione del rapporto si dovesse definire entro la data ultima prevista dalla legge ma che la decorrenza della risoluzione del rapporto sarebbe potuta avvenire, concretamente, anche in data successiva, fissata dall'accordo stesso.

In realtà la formulazione utilizzata, sul punto, dal messaggio in esame non sembra dare spazio a tale interpretazione, lasciando intendere che l'accesso alla Naspi non possa avere decorrenza diversa da quella del termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per GMO.

Per accedere alla Naspi i lavoratori sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di Naspi, ad allegare l'accordo collettivo aziendale e – qualora l'adesione del lavoratore non si evinca dall'accordo, ma sia contenuta in altro documento diverso dallo stesso - la documentazione attestante l'adesione all'accordo stesso.

Infine, l'Inps ha confermato che anche i dirigenti, eventualmente aderenti agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono accedere all'indennità Naspi.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Per quanto riguarda le disposizioni in materia di integrazione salariale, la legge n. 178 del 2020 all'art 1 proroga

- al comma 278, per gli anni 2021 e 2022, il trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione, anche parziale, dell'attività per un periodo massimo complessivo di 12 mesi, alle medesime condizioni già previste all'articolo 44 del DL n. 109 del 2018;
- al comma 280, per il 2021, le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese di call center;
- al comma 285, per il 2021 ed il 2022, il trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per le imprese con rilevanza economico strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali, trattamento già previsto all'art 22 bis del d.lgs. n. 148/2015 ed alle medesime condizioni. La proroga consente il prolungamento di un precedente periodo di cigs per crisi, per riorganizzazione o per contratto di solidarietà al fine del completamento di piani di risanamento aziendale e di riorganizzazione particolarmente complessi, volti a garantire la prosecuzione dell'attività aziendale e di piani di recupero occupazionale diretti a garantire la continuità e la salvaguardia dell'occupazione ed a gestire gli esuberi.
- Al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale, l'art. 1 comma 289 dispone lo stanziamento di nuove risorse per la concessione di un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, per un periodo massimo di 12 mesi, per le imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa, ai sensi di quanto già previsto dall'art. 44, comma 11 bis, del d.lgs. n. 148 del 2015.

Per quel che concerne gli **ammortizzatori sociali COVID** 19, la Legge di Bilancio, all'art. 1 comma 300, dispone che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili al covid 19 possono richiedere cigo covid, assegno orinario covid e cig in deroga covid per un massimo di 12 settimane (cfr. commi da 299 a 305).

Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria covid e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario covid e di cassa integrazione salariale in deroga covid.

Come nella precedente disciplina, i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'art. 12 del DL n. 137/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle nuove 12 settimane.

Le richieste per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale per covid 19 devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della legge di Bilancio per il 2021.

I trattamenti di integrazione salariale per covid 19 sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e, in ogni caso, in forza alla data di entrata della Legge di Bilancio (1.1.2021).

In caso di fruizione degli ammortizzatori sociali covid 19, non è più dovuto il versamento del contributo addizionale.

ESONERO CONTRIBUTIVO

La legge di Bilancio, all'art. 1 comma 306 prevede, altresì, che i datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale per covid 19, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, possono richiedere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico previsto dall'art. 3 del DL n. 104/2020, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'efficacia del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

L'art 1, comma 349, proroga per 2021 la possibilità di stipulare il contratto di espansione, apportando delle modifiche al testo dell'art. 41 del d.lgs. n. 148 del 2015.

Viene infatti disposto che solamente per il 2021 il limite minimo di unità lavorative in organico necessario per accedere al contratto di espansione non è più 1000 in quanto non può essere inferiore a 500 unità e, limitatamente agli effetti previsti dalla disposizione sull'accompagnamento a pensione (comma 5bis), a 250 unità, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Viene inoltre aggiunto il **comma 5 bis** che prevede che:

- per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata (ex art 24, comma 10, DL n. 201/2011), nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Se la prima decorrenza utile della pensione è quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione Naspi e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa prevista per la Naspi (art. 12 d.lgs. n. 22/2015), fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

- Per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso per l'accompagnamento, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro opera per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione Naspi al lavoratore.

- Per dare attuazione al contratto di espansione, il datore di lavoro interessato presenta domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità dei relativi obblighi. Il datore di lavoro deve versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In assenza del versamento mensile l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

SGRAVIO PER ASSUNZIONE GIOVANI

La legge di Bilancio, all'art 1, commi da 10 a 15, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, riconosce per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, uno sgravio contributivo nella misura del 100%, per massimo 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per quei soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tale esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'efficacia del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ed è concesso nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla medesima Commissione con il Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato.

SGRAVIO ASSUZIONE DONNE

All'art. 1 comma 16 viene previsto, in via sperimentale, un esonero contributivo nella misura del 100%, nel limite massimo di 6.000 euro annui, in caso di assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022.

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'efficacia del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ed è concesso nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla medesima Commissione con il Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato.

OPZIONE DONNA

L'art. 1 comma 336 prevede la proroga dell'anticipazione pensionistica c.d. "opzione donna".

Entro il 31.12.2020 le interessate devono avere un'età pari 58 anni per le lavoratrici dipendenti (pubbliche e private) e pari a 59 anni per le autonome. Entro il 31.12.2020 bisogna anche aver maturato il requisito di 35 anni di contributi effettivi. Una volta raggiunti i requisiti entro il 2020, sarà necessario attendere 12 mesi di finestra per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per quelle autonome.

È bene rammentare che con la scelta dell'anticipazione pensionistica in questione c'è la conversione totale al metodo di calcolo contributivo.

APE SOCIALE

Anche l'Ape sociale viene prorogato per tutto il 2021 (art. 1 commi 339-340).

I requisiti necessari entro il 31.12.2021 sono:

- almeno 63 anni di età;
- almeno 30 anni di contributi o almeno 36 anni nel caso dei lavoratori c.d. “gravosi”, mentre per le lavoratrici madri vi è una agevolazione per ogni figlio pari a 12 mesi per un massimo di 2 anni di contributi;
- quattro i profili di tutela: 1) disoccupati per l’intera durata della Naspi, 2) care-giver conviventi per almeno 6 mesi di parenti o affini entro il 2° grado con disabilità grave, 3) lavoratori disabili con invalidità civile almeno pari al 74%, 4) addetti a mansioni gravose per almeno 6 anni negli ultimi 7 o 7 anni negli ultimi 10.

È presupposta la cessazione del rapporto di lavoro

L’ape sociale ha un valore mensile pari alla pensione maturata fino a un massimo di 1500 euro lordi mensili per 12 mesi.

INCENTIVO ALL’ESODO E ISOPENSIONE

L’art. 1, comma 145, proroga fino al 2023 la possibilità - già **a partire da 7 anni di anticipo** rispetto all’età pensionabile - di accesso alla c.d. “isopensione” introdotta dall’art 4 della l.n. 92/2012, (legge Fornero).

QUARANTENA E LAVORATORI FRAGILI

In base all’art. 1, comma 481 della legge di Bilancio, nel periodo che va dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021 per i lavoratori c.d. fragili, (vale a dire immunodepressi, malati oncologici e con disabilità gravi identificati dall’art. 26 comma 2, del DL n. 18/2020) viene prorogata l’equiparazione - dal punto di vista del trattamento economico spettante - al ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio.

Come per i periodi fino al 15 ottobre 2020, anche i trattamenti economici relativi ai mesi di gennaio e febbraio sono posti a carico dello Stato.

Si evidenzia altresì che il comma 484 elimina la necessità che nel certificato medico siano indicati gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all’art.26, comma 1 , del suddetto DL n.18.

[1] Nota INL prot n. 713 del 16 settembre 2020

La disposizione interviene sull'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (conv. da L. n. 77/2020), modificando integralmente il primo comma e abrogando il comma 1 bis. Nello specifico si consente, fino al 31 dicembre 2020 ed in deroga all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, di prorogare o rinnovare contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, pursempre nel rispetto del termine di durata massima di 24 mesi, senza necessità delle causali di cui all'art. 19, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015. Sul punto, 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 stato già oggetto di quattro proroghe sarà comunque possibile prorogarne 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. La previsione di una durata massima di 12 mesi della proroga o del rinnovo "agevolato", lascia altresì intendere che il termine del 31 dicembre p.v. 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. 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. L'art. 8 abroga poi il comma 1 bis dell'art. 93, introdotto in sede di conversione del D.L. n. 34/2020 che prevedeva una proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19 (cfr. nota INL n. 468 del 21 luglio u.s.). Al riguardo, si ritiene 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. Infine, va chiarito che il rinnovo del contratto a termine in deroga assistita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 oltre il termine di legge di 24 mesi o del diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva resta subordinato al rispetto delle condizioni di cui agli articoli 19, comma 1 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015 (cfr. INL nota prot. n. 8120/2019).

Fonte: https://ali.mediatria.com/servizi/lavoro-e-previdenza/circolari/legge-di-bilancio-2021-primo-commento-alle-norme-in-materia-di-lavoro-e-welfare-14-gennaio