



DECRETO LEGGE N. 137 DEL 28 OTTOBRE 2020 (DECRETO RISTORI)

- E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 28 ottobre 2020 il **Decreto Legge del 28 ottobre n.137** (c.d. *DECRETO RISTORI*) che contiene "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", in vigore dal 29 ottobre 2020.

- Sintetizziamo di seguito le **novità in materia di lavoro**.

1. NUOVI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 12 COMMI 1-8)

1. Durata del nuovo trattamento e condizioni

- I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare - **per una durata massima di sei settimane** - domanda di concessione dei trattamenti
 - cassa integrazione ordinaria (CIGO),
 - assegno ordinario (FIS) e
 - cassa integrazione in deroga (CIGD)
- **Le sei settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. Con riferimento a tale periodo, le predette sei settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID- 19.**
- I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti norme (D.L. 104/2020; L.126/2020 - Decreto di Agosto) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle nuove sei settimane.
- Le sei settimane sono riconosciute
 - a) **ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane** (le ultime 9 settimane delle 18 previste tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020) previste dal Decreto di Agosto (D.L. 104/2020, L.126/2020), **decorso il periodo autorizzato**, nonché
 - b) ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 (**ALLEGATO 1 al D.L. 137/2020 es. Codice Ateco 561011 Ristorazione con somministrazione; Codice Ateco 931300 Gestione Palestre, ecc..**).

2. Eventuale contributo aggiuntivo

- I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle sei settimane versano un contributo aggiuntivo determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari:

- al **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- al **18%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato;
- il **contributo addizionale non è dovuto** dai datori di lavoro
 - che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento;
 - dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019;
 - dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive (*ALLEGATO 1 al D.L. 137/2020*).

3. Domanda all'Inps e autocertificazione fatturato

- Ai fini dell'accesso alle sei settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione, nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato.
- L'Inps autorizza i trattamenti e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale.
- In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%. Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ai fini delle quali l'Inps e l'Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

4. Termini di inoltro della domanda all'Inps

- Le domande di accesso ai trattamenti 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 del *Decreto-Legge Ristori* (29/10/2020).
- In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (SR41) **entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione**. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del *Decreto-Legge Ristori*, se tale ultima data è posteriore. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

<p>2. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI (ART.12 COMMI 9-13)</p>	<p>1. Divieto di licenziamento fino al 31 gennaio 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fino al 31 gennaio 2021 resta precluso: <ul style="list-style-type: none"> a) l'avvio delle <u>procedure licenziamento collettivo</u> (L.223/91), fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto; b) la facoltà di <u>recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo</u> ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, indipendentemente dal numero dei dipendenti. <p><i>NB) Pertanto il divieto di licenziamento viene stabilito fino al 31 gennaio 2021, indipendentemente dalla fruizione da parte del datore di lavoro dei trattamenti di cassa integrazione e/o di sgravi contributivi. La norma, quindi, si differenzia dal testo dell'art. 14 D.L. 104/2020, convertito in L. 126/2020, che collegava il divieto alla mancata integrale fruizione da parte del datore di lavoro ai trattamenti di cassa integrazione per Covid o alla fruizione dell'esonero del versamento dei contributi previdenziali, e riprende la formulazione di cui al previgente art. 46 D.L. 18/2020 da ultimo modificato dal D.L. 34/2020 (convertito in L. 77/2020).</i></p> <p>2. Casi in cui è possibile licenziare per motivi oggettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati: <ul style="list-style-type: none"> a) dalla <u>cessazione definitiva dell'attività dell'impresa</u>, 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'articolo 2112 c.c.; b) ovvero nelle ipotesi di <u>accordo collettivo aziendale</u>, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, <u>limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo</u>, a detti lavoratori è comunque riconosciuta la Naspi. c) ovvero in caso di <u>fallimento</u>, 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 dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.
<p>3. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE (ART.12 COMMI 14-17)</p>	<p>1. Aziende che non richiedono gli ulteriori ammortizzatori: durata e condizioni del nuovo esonero contributivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati che non richiedono le nuove 6 settimane di ammortizzatori sociali Covid-19, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. • Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

	<p>2. Aziende che hanno richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali con il Decreto di Agosto</p> <ul style="list-style-type: none"> • I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali con il Decreto di Agosto (L.104/2020 conv. L.126/2020), possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale.
<p>4. 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 (ART.13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 (<i>ALLEGATO 1 al D.L. 137/2020 es. Codice Ateco 561011 Ristorazione con somministrazione; Codice Ateco 931300 Gestione Palestre, ecc.</i>), che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, sono sospesi i 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. • I dati identificativi di tali datori di lavoro verranno comunicati, a cura dall'Agenzia delle Entrate, a INPS e a INAIL, al fine di consentire il riconoscimento ai beneficiari delle misure concernenti la sospensione. • I pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi, sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi: <ul style="list-style-type: none"> - in un'unica soluzione <u>entro il 16 marzo 2021</u> o - <u>mediante rateizzazione</u> 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. • I benefici del presente articolo sono attribuiti in coerenza con la normativa vigente dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato.
<p>5. LAVORO AGILE O CONGEDO STRAORDINARIO PER I GENITORI (ART.22)</p>	<p>Le novità rispetto al Decreto di Agosto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le novità del D.L.137/2020 - che modifica l'art. 21-bis del D.L. 104/2020 (L.126/2020) - sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - si eleva a 16 anni l'età del minore, quale condizione per il genitore, per poter svolgere la prestazione in <u>modalità agile</u> (<i>smart working</i>) per tutto il periodo della quarantena del figlio convivente disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, o all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche; - si prevede l'ulteriore ipotesi della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16, quale circostanza per poter svolgere la prestazione in <u>modalità agile</u>, in aggiunta a quelle già previste in precedenza; - si prevede che <u>l'astensione dal lavoro con diritto all'indennità Covid a carico INPS pari al 50% della retribuzione</u> per impossibilità di rendere la prestazione in modalità agile, durante la quarantena del figlio minore degli anni 14, possa avvenire – oltre che nelle ipotesi già previste - anche nel caso sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14, con la precisazione

	<p>che, nel caso di figli compresi tra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resta invece confermato che per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure viste (lavoro agile o indennità Covid al 50%), o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure viste. Il beneficio può essere riconosciuto per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.
<p>6. ALTRE MISURE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - proroga del termine per la presentazione mod. 770 al 10 dicembre 2020 - contributo fondo perduto per le attività limitate dal DPCM 24 ottobre 2020 - reddito di emergenza (REM) anche per il mese di novembre 2020 e dicembre 2020 - nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo - nuova indennità per i lavoratori stagionali appartenenti a settori diversi dal turismo e stabilimenti termali, intermittenti e lavoratori autonomi occasionali - esenzione seconda rata IMU e compensazione per i comuni per le attività limitate dal DPCM 24 ottobre 2020 - sospensione delle procedure esecutive immobiliari - misure a sostegno degli operatori turistici - credito d'imposta per canoni di locazione e affitto d'azienda.