



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 6 novembre 2020

Circolare n. 34/2020

DECRETO RISTORI - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

PREMESSA

Con la pubblicazione sulla G.U n. 269 del 28 ottobre 2020, il Governo ha emanato il c.d. **Decreto Ristori** (D.L. 28 ottobre 2020 n. 137), in vigore dal 29 ottobre con il fine di introdurre misure a sostegno dei settori interessati dalle restrizioni disposte negli ultimi DPCM a tutela della salute in connessione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Di seguito una disamina delle principali disposizioni per il lavoro.

Articolo 10 - Proroga presentazione modello 770

Il termine per la presentazione del 770/2020 (articolo 4, D.P.R. 322/1998) relativo all'anno d'imposta 2019 è prorogato al **10 dicembre 2020**. (a tal proposito vedi l'approfondimento contenuto nella nostra circolare n. 32/2020.)

Articolo 12 (commi 1-7) - Nuovi trattamenti di Cigo, FIS e Cigd

L'articolo 12, D.L. 137/2020, provvede a prorogare ulteriormente gli ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Cigo, Cigd, FIS e Cisoa), per una durata massima di **6 settimane**, da collocarsi nel periodo ricompreso **tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021**.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane previste dal Decreto Ristori.

Le 6 settimane spettano:

- ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, D.L. 104/2020, decorso il periodo autorizzato;
- ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti che dispongono la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Così come le ulteriori 9 settimane previste dal D.L. 104/2020, anche le 6 settimane del D.L. Ristori, risultano essere soggette a un contributo addizionale, che il datore di lavoro è tenuto a versare a



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- a) 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 20%;
- b) 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 20% e per coloro che hanno avviato l'attività d'impresa successivamente al 1° gennaio 2019. Inoltre il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti che dispongono la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 6 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione, nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato che determina l'esonero, ovvero la riduzione dell'aliquota del contributo addizionale: in mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Le domande di accesso ai trattamenti previsti dal D.L. Ristori 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 D.L. 137/2020 (su questo punto si auspica una modifica al testo in sede di conversione in legge dal momento che senza di essa si determinerebbe la necessità di presentare entro il 30 novembre le domande relative a sospensioni verificatesi dal 16 novembre 2020).

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione: in sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ristori, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. Il comma 7 dell'articolo 12 prevede, inoltre, che la scadenza dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 10 settembre 2020, è fissata al 31 ottobre 2020.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Articolo 12 (commi 9-11) e Articolo 22 - Divieto di licenziamento

Viene prorogato al 31 gennaio 2021 il divieto di licenziamento, sia collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991) - fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore - sia individuale per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966).

È, altresì, confermata la sospensione delle procedure ex articolo 7, L. 604/1966.

Le deroghe previste, di fatto, coincidono con quanto previsto in precedenza dal D.L. 104/2020: il divieto non opera nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società, senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1, D.L. 22/2015.

Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in 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 dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Inoltre, si precisa che il successivo articolo 22 ha previsto che, in caso di quarantena disposta dall'Asl o di sospensione dell'attività didattica, in presenza di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori abbiano 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.

Articolo 12 (commi 14-16) - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, in via eccezionale, ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo) che non richiedano le ulteriori 6 settimane dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di 4 settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite a giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, D.L. 104/2020, possono rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dal D.L. Ristori.

Si segnala che, ai fini della piena operatività dell'agevolazione è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Articolo 13 - 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.

Il D.L. 137/2020 dispone la sospensione dei termini di versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria (il riferimento è evidentemente all'INAIL) "dovuti per la competenza del mese di novembre 2020" per le aziende interessate dalle limitazioni disposte dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 e individuate in concreto con l'allegato 1 al D.L. in commento.

I pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di 2 rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione.

Articolo 16 - Esonero contributivo a favore delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura.

Alle aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a novembre 2020. L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta, al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previsti dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero.

L'esonero è riconosciuto anche agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni con riferimento alla contribuzione dovuta per il mese di novembre 2020. L'esonero è riconosciuto sui versamenti che i datori di lavoro devono effettuare entro il 16 dicembre 2020 per il periodo retributivo del mese di novembre 2020.

Per i contribuenti iscritti alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, l'esonero è riconosciuto sul versamento della rata in scadenza il 16 novembre 2020 nella misura pari a 1/12 della contribuzione dovuta per l'anno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

Per i datori di lavoro per i quali la contribuzione dovuta per il periodo retributivo del mese di novembre 2020, ricadente nel quarto trimestre 2020, è determinata sulla base della dichiarazione di manodopera agricola occupata del mese di novembre, da trasmettere entro il mese di dicembre 2020, l'esonero è riconosciuto sui versamenti in scadenza al 16 giugno 2021.

Articolo 22 - Misure per la famiglia

Il D.L. Ristori ha apportato modifiche all'articolo 21-bis, inserito dal 14 ottobre in sede di conversione del D.L. 104/2020, in conseguenza delle quali, dal 29 ottobre 2020:

- un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16 (prima era 14), disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

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, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16 (l'ipotesi della sospensione dell'attività didattica è stata inserita dal D.L. Ristori);

- è, altresì, possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche (come prima);
- nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura sopra evidenziata, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico (fina a qui nulla è mutato), nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14. In caso di figli di età compresa fra 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 (quest'ultima parte è stata inserita ad opera del D.L. Ristori).

* * * *

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.