



Spett.le
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 12 del 03 novembre 2020.

OGGETTO: Legge n°126/2020, conversione del D.L. n°104/2020 – Disposizioni in materia di lavoro – D.L. n°111/2020 “Decreto Scuola” – D.L. n. 137/2020 “Decreto Ristori”.

Di seguito illustriamo le disposizioni in materia di lavoro previste dal Decreto Legge 104 del 14 agosto 2020, convertito in Legge n. 126/2020 il passato 13 ottobre, e dal Decreto Legge n°137 del 28 ottobre 2020:

Sgravi contributivi per le aziende che non richiedono CIG – CIG in deroga e Assegno Ordinario (FIS):

L'art. 3 del D.L. n. 104/2020 ha disposto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione, anche in deroga o assegno ordinario dal 15 agosto fino al 31 dicembre 2020.

Lo sgravio riguarda i contributi previdenziali a carico delle aziende per un periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020.

Lo sgravio non riguarda invece i premi e contributi dovuti all'INAIL.

Questa agevolazione non è ancora fruibile, mancano infatti i provvedimenti attuativi e di prassi ai fini dell'effettiva applicazione dello sgravio.

N.B. le aziende che beneficiano dello sgravio è posto il divieto di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo – la violazione di tale disposizione comporta la revoca dall'esonero contributivo in commento con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato:

Le aziende che assumono nel periodo dal 15 agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2020, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, possono fruire dell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 6 mesi nel limite massimo di €. 4.030,00.

Tale esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato – l'agevolazione non si applica in caso di contratti di apprendistato e lavoro domestico, né per soggetti che hanno avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Esonero contributivo per assunzioni nel settore turistico:

L'esonero riguarda le assunzioni a tempo determinato e con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, effettuate dal 15 agosto 2020 fino al 31.12.2020 – l'agevolazione è prevista per 3 mesi e riguarda i contributi previdenziali a carico dell'azienda fino a €. 2.015,00.

In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il beneficio può avere una durata massima di 6 mesi, nel limite di un importo di esonero pari a €. 4.030,00.

È comunque prevista l'esclusione dal beneficio per i lavoratori che avevano un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti presso la medesima impresa.

Smart-working e congedi parentali per genitori con figli in quarantena:

L'art. 5 del c.d. "Decreto Scuola" prevede la possibilità di ricorrere allo smart-working ovvero di fruire del congedo parentale per i lavoratori con figli conviventi di età inferiore a 14 anni in quarantena.

Con tale disposizione è stata così data la possibilità, per un genitore lavoratore dipendente, di svolgere la propria attività in modalità smart-working per tutto il periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente oggetto di sorveglianza sanitaria con provvedimento disposto dal Dipartimento di prevenzione della ATS di competenza e in occasione di contatto verificatosi all'interno dell'ambiente scolastico o nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motorie in palestre, piscine e centri sportivi, e in occasione di lezioni musicali o linguistiche.

Qualora per il genitore, o entrambi i genitori, non fosse possibile svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, è consentito, **ad uno solo dei due genitori, alternativamente all'altro**, astenersi dal lavoro con il riconoscimento di un'indennità a carico dell'INPS pari al 50 per cento della propria retribuzione giornaliera.

Tale beneficio è fruibile entro il 31 dicembre 2020 e entro il limite di spesa previsto dalla norma.

Divieto di licenziamento:

Il D.L. 104/2020 ha stabilito la proroga delle disposizioni in materia di divieto di licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo.

L'articolo 14 del decreto dispone, inoltre, che ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale, riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero, nei confronti di chi intenda fruire del nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali, così come già detto sopra, resta precluso, per entrambe le fattispecie, l'avvio delle procedure di licenziamento.

Oltre alle due ipotesi appena descritte, restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore.

Il datore di lavoro, dunque, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza, non può procedere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, fino alla data del 31 gennaio 2021, termine posticipato dal D.L. n.137/2020 (Decreto Ristori).

È consentito recedere dal rapporto di lavoro nelle ipotesi di:

- cessazione definitiva dell'attività d'impresa;
- messa in liquidazione della società senza continuazione dell'attività lavorativa, anche parziale;
- cessione di un complesso di beni o di attività che possano configurare un trasferimento di azienda o di un ramo di essa;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con conseguente incentivo all'esodo.

Sono altresì esclusi dal divieto:

i licenziamenti intimati in caso di fallimento di azienda, limitatamente alle ipotesi in cui non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero, nei casi in cui ne sia disposta la cessazione, anche se riferiti ad un ramo d'azienda.

A rientrare nelle ipotesi di sospensione della possibilità di recedere dai contratti di lavoro, sono individuati esclusivamente i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, pertanto, la norma non fa riferimento alle ipotesi di:

- licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- licenziamenti per raggiungimento dell'età anagrafica per la fruizione della pensione di vecchiaia;
- licenziamenti per superamento del periodo di comporta;
- licenziamenti per inidoneità alla mansione;
- licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova;
- licenziamenti di lavoratori addetti al settore domestico;
- risoluzione del rapporto di apprendistato, al termine del periodo formativo;
- licenziamenti dei dirigenti.

Cassa Integrazione:

Il D.L. n. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto) ha innovato l'impianto normativo riguardante gli ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introducendo la possibilità di fruire di ulteriori 18 settimane di: CIG Ordinaria, Assegno Ordinario (FIS), CIG in Deroga e FSBA per imprese artigiane.

Il periodo può essere fruito in due fasi: le prime 9 settimane senza alcun contributo aggiuntivo a carico dell'azienda e possono essere fruito per i periodi dal 13 luglio 2020 (NB: i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. n. 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati alle prime 9 settimane).

Le ulteriori 9 settimane aggiuntive saranno gratuite se il fatturato del primo semestre 2020 è calato di almeno il 20% rispetto a quello del primo semestre 2019, diversamente è previsto:

- un contributo a carico dell'azienda 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 in caso di riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- un contributo a carico dell'azienda pari 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 Decreto Ristori (D.L. 137/2020) invece prevede la concessione dei trattamenti di CIG, assegno ordinario (FIS), CIG in Deroga e FSBA per le imprese artigiane per la durata massima di 6 settimane, collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane in esame. Le 6 settimane di trattamenti sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato interamente autorizzato l'ulteriore periodo di 9 settimane di cui all'art. 1, comma 2, D.L. n. 104/2020, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

I datori di lavoro che presentano domanda per la concessione delle 6 settimane hanno l'obbligo di versare un contributo addizionale quantificato con le medesima modalità illustrate nel precedente paragrafo. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione di fatturato pari o superiore al 20%, dai datori di lavoro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, nonché dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive (bar, ristoranti, gelaterie, pasticcerie, palestre, piscine, centri benessere, cinema ecc).

Proroga contratti a tempo determinato:

L'art.8 del D.L. n°104/2020 prevede che "in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (...) e fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato," anche in assenza delle causali di legge.

Tale disposizione normativa sostituisce il precedente regime derogatorio previsto dall'art. 93 del D.L. n. 34/2020, così come convertito dalla legge n. 77/2020, che spirava il 30 agosto, eliminando così la condizione che i contratti di lavoro fossero in essere alla data del 23 febbraio 2020, nonché l'inciso che voleva l'applicazione della deroga "per far fronte al riavvio delle attività" in conseguenza all'emergenza epidemiologica.

Gestione Enti e fondi contrattuali:

Vi ricordiamo infine che gli enti bilaterali e i fondi contrattuali obbligatori prevedono aiuti e provvidenze sia per le aziende sia per i lavoratori, per far fronte all'emergenza sanitaria e alle difficoltà conseguenti.

Pertanto è necessario consultare con scrupolo i siti e i portali di tali enti/fondi, comunicando anche ai lavoratori di fare altrettanto per poter avviare le procedure al fine di fruire di questi aiuti o agevolazioni.

Sorveglianza sanitaria e gestione dei protocolli sanitari:

Come già comunicato nelle precedenti circolari di studio, è necessario una scrupolosa osservanza delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro, normate dalle autorità competenti

(Governo, Regione e ATS), pertanto auspichiamo una puntuale gestione dei protocolli sanitari aziendali e una stretta collaborazione con il medico aziendale, al fine di garantire e tutelare la salute dei propri dipendenti.

Vi invitiamo a consultare il sito della Regione Lombardia, dove potete scaricare il materiale informativo e prendere visione degli aggiornamenti in materia di salute pubblica.

Per qualsiasi dubbio o difficoltà, vi preghiamo di contattarci – grati della vostra disponibilità e collaborazione inviamo i nostri più cordiali saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati

Allegato: locandina “Covid-19: rientro nella collettività”