

Recenti sviluppi della normativa Covid-19 in materia lavoristica: la conversione del Decreto Agosto ed il Decreto Ristori

Con la delibera del Consiglio dei Ministri del 7 ottobre 2020, lo stato di emergenza è stato prorogato fino al 31 gennaio 2021. Sono seguiti, nel mese di ottobre, parallelamente alla seconda ondata di contagi da Covid-19, alcuni interventi normativi fra i quali si segnalano:

- vari D.P.C.M., di cui l'ultimo, del 24 ottobre 2020, in vigore sino al 24 novembre 2020, mediante cui sono state introdotte rilevanti misure, anche in alcuni settori produttivi e commerciali, per contenere il contagio;
- la conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 (il "**Decreto Agosto**"), ad opera della legge 13 ottobre 2020, n. 126;
- l'emanazione del D.L. 28 ottobre 2020, n. 137 (il "**Decreto Ristori**"), entrato in vigore il 29 ottobre 2020.

Si rammenta che il **Decreto Agosto** ed il **Decreto Ristori** seguono il **Decreto Cura Italia** (D.L. 18/2020, convertito con modifiche dalla Legge 27/2020) ed il **Decreto Rilancio** (D.L. 34/2020, convertito con modifiche dalla Legge 77/2020).

Di seguito si segnalano alcune misure rilevanti per la gestione dei rapporti di lavoro privati introdotte dalla legge di conversione del Decreto Agosto e dal Decreto Ristori.

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 - NUOVI TRATTAMENTI PREVISTI DAL DECRETO RISTORI

CIGO, Assegno Ordinario (FIS/Fondi solidarietà) e CIG in deroga¹

- Vengono previste ulteriori **6 settimane** di ammortizzatori con causale Covid-19, ossia CIGO, Assegno Ordinario e CIG in deroga (a seconda del regime applicabile al singolo datore di lavoro) ai sensi della normativa speciale introdotta dal Decreto Cura Italia e successive modifiche.
- Le complessive 6 settimane di cui sopra si collocano all'interno del periodo **16 novembre 2020 – 31 gennaio 2021**; gli eventuali periodi di fruizione dell'ammortizzatore precedentemente richiesti ed autorizzati ai sensi del Decreto Agosto, e collocati, anche parzialmente, dopo il 15 novembre 2020, sono imputati alle 6 settimane del Decreto Ristori.
- Le 6 settimane sono riconosciute:
 - ai datori di lavoro ai quali sia stato interamente autorizzato il Secondo Blocco di 9 settimane del Decreto Agosto;
 - ai datori di lavoro appartenenti ai settori colpiti dalle misure di contenimento di cui al DPCM del 24 ottobre 2020.
- È previsto il pagamento di un **contributo addizionale**, pari ad una percentuale della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore

¹ Articolo 12, Decreto Ristori.

	<p>per le ore non prestate; la misura del contributo dipende dal raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18%, se il datore di lavoro non ha avuto alcuna riduzione di fatturato; - 9%, se il datore di lavoro ha avuto una riduzione di fatturato inferiore al 20%; - 0%, se (x) il datore di lavoro ha avuto una riduzione di fatturato pari o superiore al 20%, oppure (y) se l'attività di impresa è stata avviata successivamente al 1° gennaio 2019, oppure (z) se il datore di lavoro appartiene ai settori colpiti dalle misure di contenimento di cui al DPCM del 24 ottobre 2020. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dal punto di vista delle relative procedure sindacali, il Decreto Ristori non introduce nuove norme, di talché appare legittimo ritenere che continueranno a trovare applicazione le procedure sindacali di cui al Decreto Cura Italia oggi vigente. ▪ La domanda deve essere presentata all'INPS:(1) entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa; ma (2) in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2020.
--	--

2. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

<p>Disciplina introdotta dal Decreto Ristori in combinato disposto con la disciplina del Decreto Agosto²</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con una norma che ha scatenato un intenso dibattito intorno alla sua interpretazione, il Decreto Agosto ha mantenuto il blocco dei licenziamenti per i datori di lavoro che <u>non abbiano interamente fruito</u> (x) degli ammortizzatori Covid-19 di cui all'articolo 1 Decreto Agosto, ovvero (y) dell'esonero contributivo di cui all'articolo 3 del Decreto Agosto. ▪ Mentre il blocco dei licenziamenti del Decreto Agosto è ancora in essere, il Decreto Ristori ha reiterato e prorogato il blocco <u>fino al 31 gennaio 2021.</u> ▪ Restano preclusi l'avvio di procedure di licenziamento collettivo ed i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, e viene mantenuta la sospensione (x) delle procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente al 23 febbraio 2020; e (y) delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex articolo 7, legge 604/66. ▪ <u>Eccezioni</u> al blocco / sospensione dei licenziamenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. "cambio appalto", nel caso di licenziamento di personale impiegato nell'appalto che sia riassunto dal nuovo appaltatore;
--	--

² Articolo 12, Decreto Ristori.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. cessazione attività dell'impresa conseguente a messa in liquidazione senza prosecuzione dell'attività, a condizione che durante la liquidazione non si effettuino cessioni che si qualificano come trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.; 3. accordo collettivo aziendale (stipulato dalle OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale) di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; ai lavoratori che aderiscono verrà riconosciuto l'accesso alla NASPI; 4. licenziamenti disposti in caso di fallimento senza esercizio provvisorio.
3. CENNI AD ALCUNE ULTERIORI DISPOSIZIONI DI RILIEVO PER LE IMPRESE	
Esonero contributivo per datori di lavoro che non chiedano ammortizzatori³	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Beneficiari</u>: datori di lavoro che non chiedano gli ammortizzatori Covid-19 introdotti dal Decreto Ristori. ▪ <u>Oggetto dell'esonero</u>: contributi previdenziali (esclusi premi e contributi INAIL) per massimo <u>4 settimane</u> nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020. ▪ <u>Termine di fruizione</u>: 31 gennaio 2021. ▪ L'esonero in questione si configura come un'estensione dell'esonero già previsto nell'articolo 3 del Decreto Agosto (per un periodo massimo di 4 mesi e fruibile entro il 31 dicembre 2020). ▪ Anche l'esonero del Decreto Ristori rimane soggetto all'autorizzazione della Commissione Europea.
Smart working	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se compatibile con la prestazione lavorativa, il lavoratore genitore di minore di anni 14, in quarantena per disposizione delle autorità sanitarie a fronte di contatti scolastici, può lavorare in <i>smart working</i>⁴. ▪ I lavoratori genitori di figlio con grave disabilità hanno diritto, ricorrendo alcune condizioni, a lavorare in <i>smart working</i> fino al 30 giugno 2021⁵. ▪ Fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori cd. "fragili" svolgono di norma la prestazione lavorativa in <i>smart working</i>⁶.
Decontribuzione Sud⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In data 6 ottobre 2020, la misura in esame ha ottenuto l'approvazione della Commissione Europea. È seguita la Circolare INPS 122 / 2020 che ha chiarito alcune regole applicative.

³ Articolo 12, Decreto Ristori.

⁴ Articolo 21-*bis* Decreto Agosto, come modificato in sede di conversione.

⁵ Articolo 21-*ter* Decreto Agosto, come modificato in sede di conversione. La norma è da leggersi in coordinamento con l'art. 39, Decreto Cura Italia, che aveva già introdotto il diritto allo *smart working*, fino alla cessazione dello stato di emergenza, per lavoratori affetti da disabilità, ovvero in presenza di disabilità nel nucleo familiare.

⁶ Articolo 26, comma 2-*bis*, Decreto Cura Italia, come modificato da ultimo, dal Decreto Agosto (come modificato in sede di conversione).

⁷ Articolo 27, Decreto Agosto.

- Beneficiari: datori di lavoro che abbiano rapporti di lavoro la cui sede sia situata in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.
- Oggetto dell'agevolazione: esonero dal versamento dei contributi previdenziali (esclusi premi e contributi INAIL) pari al 30% dei complessivi contributi dovuti.
- Termine della misura: dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020.

Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners ha organizzato una Task Force interna, la **Task Force Covid**, per monitorare costantemente l'evolversi della normativa. La Task Force Covid è a completa disposizione per supportarvi nell'individuazione, elaborazione ed implementazione delle migliori strategie volte a contenere gli impatti della diffusione del Covid-19 sull'operatività aziendale e sulla gestione dei rapporti commerciali in essere.

Per qualsiasi informazione scriveteci a: coronavirus@gop.it



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.