

Leoni & Partners

Circolare informativa

Emergenza COVID-19 - D.L. "Ristori"

Aggiornato al 9 novembre 2020



In evidenza

Di seguito un sintetico aggiornamento sulle principali misure inerenti la materia “Lavoro” introdotte dal recente Decreto Legge n.137 del 28-10-2020 meglio noto come Decreto Ristori.

Art. 12 - Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga. Disposizioni in materia di licenziamento. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Cassa integrazione

In aggiunta ai trattamenti di integrazione salariale già introdotti dai precedenti decreti, sono state previste ulteriori sei settimane di CIG, FIS o CIG Deroga da utilizzarsi nel periodo tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

Condizione per poter accedere a queste ulteriori sei settimane è quella che sia già stato richiesto ed autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane previsto dal precedente DL 104/2020 (Decreto Agosto). Con riguardo alle aziende appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti restrittivi di cui al DPCR 24/10/2020 che ne disponeva la chiusura o la limitazione dell'attività (es. bar e ristoranti), si precisa come l'accesso possa essere immediato. Non è quindi richiesto, per queste ultime, ai fini dell'accesso all'ammortizzatore, il completamento del ciclo di cassa integrazione di 18 settimane complessive previste dal DL Agosto 2020. Suddette aziende saranno altresì esonerate dal pagamento del contributo addizionale.

Ai fini dell'utilizzo di queste sei settimane, saranno in ogni caso considerati tutti i periodi fruiti a partire dal 16 novembre 2020, anche se già richiesti in virtù del DL 104/2020: in pratica dopo il 14 novembre subentrerà un principio di non cumulabilità dei trattamenti previsti dai DL Agosto e DL Ristori.

Come per le ulteriori nove settimane di cui al DL Agosto, anche queste sei settimane sono soggette, in assenza di un calo di fatturato del 1° semestre 2020 sul corrispondente periodo 2019, ad un contributo addizionale del 9% o 18%. Con riferimento alle aziende che non hanno ancora fatto richiesto, ai sensi del DL Agosto, di nessuna settimana di cassa del primo ciclo di 9 settimane, o sono state autorizzate per un numero di settimane inferiori a 9, si precisa come sarà invece ancora possibile (sino al limite di 9 settimane) godere dell'esonero del versamento del contributo addizionale, sebbene la cassa dovesse coincidere con il periodo dal 16 novembre 2020 al 31 dicembre 2020 (e di conseguenza assorbita dal nuovo ciclo di 6 settimane introdotto dal Decreto Ristori).

Blocco dei licenziamenti

Il legislatore ha introdotto un generalizzato divieto di licenziamento per motivi di carattere oggettivo (sia licenziamenti collettivi che individuali) sino al 31 gennaio 2021. Tale divieto, stante il tenore letterale del dispositivo nonché la ratio di mantenere inalterati i livelli occupazionali, sembra ora essere slegato dall'utilizzo della cassa integrazione e/o accesso all'esonero contributivo. Di conseguenza, le Aziende che avessero anche completato interamente il ciclo di cassa integrazione di 18 settimane introdotte dal DL Agosto, non possono procedere ad intimare licenziamenti per motivi oggettivi. Si rileva altresì come il Governo abbia annunciato che saranno messe a disposizione delle aziende, attraverso i provvedimenti di fine anno, ulteriori 12 settimane di cassa Covid, il cui utilizzo dovrebbe presumibilmente decorrere dal 1° gennaio 2021,

consentendo alle aziende che ne necessitino di continuare a far fronte all'eventuale perdurante calo del lavoro. Utile evidenziare come resta confermata per le aziende la possibilità di intimare licenziamenti collettivi in presenza dei requisiti introdotti dal DL agosto (cessazione attività, messa in liquidazione, fallimento, stipula di accordi collettivi finalizzati all'uscita incentivata dei lavoratori). Si sottolinea infine come il Governo, in considerazione della proroga di 12 settimane della cassa integrazione sopra menzionata, abbia annunciato di aver raggiunto una intesa con le Parti Sociali per prolungare il divieto di licenziamento sino a Marzo 2021.

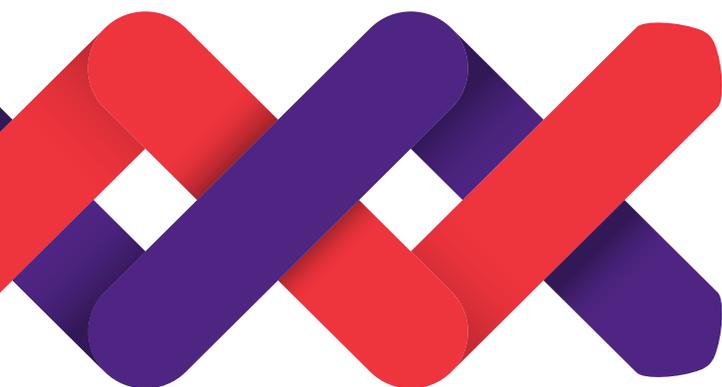
Esonero contributivo

Viene introdotta una proroga anche con riguardo all'esonero contributivo. Difatti, premesso che l'esonero introdotto dal DL Agosto non è ancora fruibile in quanto si attende l'autorizzazione dell'Unione Europea, il legislatore riconosce un ulteriore esonero contributivo per un periodo massimo di 4 settimane a favore delle aziende, nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020, fruibile entro il 31 Gennaio 2021. Tale "nuovo esonero", pare essere slegato dalle previsioni del DL Agosto, in quanto viene previsto che i datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero ai sensi del DL Agosto possano rinunziarvi, anche in parte, optando per l'accesso alla cassa integrazione.

Un'interpretazione logico-sistematica del dispositivo potrebbe far propendere che le aziende che abbiano optato per l'esonero ai sensi del DL Agosto (seppur ancora non formalmente richiesto in quanto manca il benessere dell'UE) possano ora accedere al nuovo ciclo di sei settimane introdotte dal Decreto Ristori senza perdere il precedente beneficio (legato al doppio delle ore di integrazione salariale effettuate nel bimestre maggio - giugno 2020). Si attendono ad ogni modo i necessari chiarimenti a riguardo da parte degli enti competenti.

Art. 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

E' stata disposta una nuova sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali di competenza del mese di novembre 2020 per i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti restrittivi di cui al DPCR 24/10/2020 i cui codici ATECO sono riportati nell'allegato 1 del DL Ristori. Il versamento potrà essere effettuato in un'unica soluzione entro il 16 Marzo 2021, o in 4 rate a decorrere da tale data. Questi versamenti sono effettuabili in unica soluzione il/in quattro rate mensili dal 16 marzo 2021 senza applicazione di sanzioni e interessi. Si attendono chiarimenti per comprendere se la sospensione abbia ad oggetto, stante il tenore letterale, i contributi in scadenza il 16 dicembre 2020 con riguardo alla competenza del mese di novembre 2020, o se il differimento riguardi invece l'imminente scadenza del 16 novembre 2020, ed il legislatore ha inteso quindi venire incontro in modo rapido alle aziende che potrebbero, sin dalla prossima scadenza, avere problemi di liquidità.



Artt. 15 e 17 - Nuova indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti balneari e dello spettacolo - Disposizioni a favore dei lavoratori sportivi

Il Decreto interviene nuovamente sul tema del ristoro economico a favore di alcune categorie di lavoratori in possesso di determinati requisiti, introducendo un nuovo bonus una tantum del valore di 1000 euro a favore di:

- dipendenti del settore turismo e degli stabilimenti balneari (stagionali e tempi determinati)
- lavoratori stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti balneari
- lavoratori intermittenti
- lavoratori autonomo privi di partita iva
- incaricati alle vendite a domicilio
- lavoratori dello spettacolo.

Vengono ristorati con un contributo una tantum di 800 euro anche i lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il CONI, il CIP, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le società sportive dilettantistiche.

Art. 22 - Scuole e misure per le famiglie

Viene nuovamente rafforzato il diritto al lavoro agile a favore dei genitori di minori che frequentano cicli di istruzione, in quanto:

- il diritto allo smart working ed al congedo, ove compatibile, viene esteso ai genitori di figli minori di 16 anni per i quali viene disposta la quarantena da parte delle strutture competenti (non più quindi solo per i figli minori di 14 anni, che rimane però il limite per l'accesso al congedo straordinario indennizzato dall'INPS)

- il diritto allo smart working ed al congedo viene esteso anche all'ipotesi in cui venga disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio minore di 16 anni. Pertanto, qualora l'attività didattica del figlio abbia luogo "a distanza", il genitore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa, ove compatibile, in modalità agile, o a fruire, se il figlio ha meno di 14 anni, dell'indennità INPS. Il congedo, se riguarda figli minori di 16 anni ma non minori di 14, non darà diritto ad alcuna indennità da parte dell'istituto né del datore di lavoro, ma garantirà unicamente il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Si fa presente infine come sia stato prorogato al 10 dicembre 2020 il termine per l'invio del modello 770, e siano state introdotte ulteriori disposizioni per ristorare le aziende soggette a provvedimenti restrittivi (contributo a fondo perduto diversificato a seconda del settore di appartenenza, credito imposta locazioni del 60%, reddito di emergenza per le fasce più deboli etc..) nonché rifinanziati diversi fondi atti a ristorare le aziende appartenenti a specifici settori maggiormente colpiti dalla crisi (spettacolo, cultura, turismo etc.)

In considerazione del fatto che l'evoluzione della situazione epidemiologica degli ultimi giorni sta aumentando la periodicità degli interventi legislativi riducendone l'orizzonte temporale, il nostro Studio continuerà ad aggiornare i propri Clienti sulle prossime e già annunciate novità normative a riguardo, quali l'imminente emanazione del Decreto Ristori bis, e, come già anticipato, i provvedimenti relativi ad una possibile estensione fino a marzo 2021 del blocco dei licenziamenti con la conseguente annunciata proroga degli ammortizzatori sociali.

Per qualsiasi informazione o quesito, potete scrivere a:

studioleoniepartners@bgt.it.gt.com

Uffici

Milano

Via Statuto, 4

20121, Milano

T +39 02 36 57 35 00



bgt-grantthornton.it

© 2020 Leoni & Partners. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Leoni & Partners is a subsidiary of Bernoni & Partners which is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.