

**Decreto-legge 28 ottobre 2020 n. 137
convertito in legge 18 dicembre 2020 n. 176**

Scheda di lettura per le questioni relative al lavoro

Cassa integrazione con causale covid – Artt.12 (commi 1-8), 12 bis e 12 ter

L'art.12 prevede ulteriori 6 settimane di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga con causale covid da utilizzare tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 da parte dei datori di lavoro ai quali siano stati già interamente autorizzati i periodi previsti dal Decreto Agosto (DL 14 agosto 2020, n. 104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126), decorso il periodo autorizzato, nonché dei datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal DPCM del 24 ottobre 2020 e successive modifiche, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del "Decreto Agosto" collocati, anche parzialmente, dopo il 15 novembre 2020 sono imputati alle nuove 6 settimane, quindi sono, di fatto, persi.

Gli articoli 12 bis e 12 ter recepiscono quanto contenuto rispettivamente nel decreto Ristori bis (art. 12 comma 2, DL 149 2020) e nel decreto Ristori quater (art.13, DL 157 2020) stabilendo che sia le nuove 6 settimane sia le 18 settimane già messe in campo dal "" sono utilizzabili per lavoratori in forza al 9 novembre 2020, superando la precedente condizione che i lavoratori dovessero essere in forza all'azienda richiedente alla data del 13 luglio 2020.

L'art.12 bis contiene anche la proroga, già inserita nel Decreto Ristori-bis, al 15 novembre 2020 dei termini decadenziali di invio delle domande di accesso alla cassa covid e di quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si sarebbero collocati tra il 1° e il 30 settembre 2020.

Viene ribadita la funzione dei Fondi di solidarietà di cui all'art 27 del D.lgs.148/2015 (Fondo artigiani e Fondo somministrati) ai fini dell'erogazione dell'assegno Covid per le ulteriori sei settimane stanziando a tal fine 450 milioni di euro per il 2021 e confermando le procedure di attribuzione in essere per i singoli fondi. Le modalità di erogazione sono le stesse stabilite per l'assegno pagato dall'INPS. Va segnalato che l'art.13 undevicies, che recepisce l'art.20

del Decreto Ristori bis (DL 9 novembre 2020 n.149) stabilisce che gli stessi Fondi sono autorizzati ad utilizzare le somme già stanziare dal “Decreto Agosto” anche per le erogazioni dell'assegno ordinario covid fino alla data del 12 luglio 2020.

Per l'utilizzo dei trattamenti covid è previsto un contributo a carico dei datori di lavoro determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari a:

- 18% della retribuzione globale persa per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato
- 9% della retribuzione globale persa per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento
- nessun contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento, per i datori di lavoro che hanno iniziato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019 e per i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal DPCM 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive.

In mancanza di autocertificazione si applica l'aliquota del 18%.

L'Inps e l'Agenzia delle Entrate effettueranno le necessarie verifiche.

Restano fermi i termini individuati nei precedenti decreti emergenziali: le domande 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 caso di pagamento diretto il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Inps 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 trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione e, in sede di prima applicazione, entro il trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto, 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.

Osservazioni

E' stato un risultato importante avere superato il requisito, per i lavoratori, di essere alle dipendenze delle aziende alla data del 13 luglio 2020, ed averlo sostituito con il requisito di essere dipendenti alla data del 9 novembre.

Sono tuttavia rimasti esclusi dalla cig covid i lavoratori assunti dopo il 13 luglio con contratto a termine scaduto prima del 9 novembre.

Incentivo per aziende che richiamano i lavoratori dalla cassa integrazione – Art.12 (commi 14-16)

Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono le nuove settimane di cassa integrazione è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane (che si aggiungono ai precedenti 4 mesi previsti nel "Decreto Agosto") fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero già previsto dal "Decreto Agosto" possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere alle nuove 6 settimane di cassa integrazione. In fase di conversione in legge è stato specificato che tale facoltà può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

Il beneficio per essere operativo necessita dell'autorizzazione della Commissione europea, ricadendo nella normativa Ue sugli aiuti di Stato.

Divieto licenziamenti - Art. 12 (commi 9-11)

Fino al 31.1.2021 restano preclusi i licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e restano sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020. Il divieto si applica a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dall'aver utilizzato la cassa integrazione.

Restano ferme anche le deroghe individuate nella precedente decretazione. Infatti il divieto non si applica:

- nelle ipotesi in cui il personale interessato dal licenziamento, già impiegato in un appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore
- 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, se non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano rappresentare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa
- nelle ipotesi 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 settori non compresi nello stesso)

- 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, con riconoscimento ai lavoratori della Naspi.

Osservazioni

Il divieto di licenziamento è generalizzato e non più condizionato, come avveniva nel “Decreto Agosto”, all’aver utilizzato gli strumenti di tutela resi disponibili. Nel “Decreto Agosto”, infatti, si diceva chiaramente che il divieto era valevole per i datori di lavoro che non avessero utilizzato per l’intera durata le settimane previste di cassa integrazione covid o, in alternativa, l’esonero contributivo. Invece il nuovo decreto scrive la norma in maniera secca, senza alcun riferimento all’aver utilizzato né la cig né l’esonero contributivo in alternativa, indicando invece una data precisa fino alla quale i datori di lavoro non potranno licenziare. Pertanto, dall’entrata in vigore del decreto stesso (vale a dire dal 29 ottobre 2020, giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta) fino al 31 gennaio 2021 il divieto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e di licenziamento collettivo è tornato ad essere generale, tranne le deroghe esplicitamente previste, che sono le stesse già previste nel “Decreto Agosto”.

Indennità covid – Art.15 e Art.15 bis

L’art.15 dispone l’erogazione di una nuova indennità di 1000 euro (da richiedere all’Inps entro il 30 novembre 2020), e l’art.15 bis, commi 1-11, recependo quanto contenuto nell’art.9 del Decreto-legge 30 novembre 2020 n. 157 (Decreto “Ristori quater”) dispone l’erogazione di una ulteriore indennità di 1000 euro (da richiedere all’Inps entro il 15 dicembre 2020, ma ricordiamo che la Circolare Inps 146/2020 ha prorogato tale termine al 31 dicembre 2020), alle seguenti categorie di lavoratori:

- stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto-legge e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione, ne' di rapporto di lavoro dipendente, ne' di NASPI alla data di entrata in vigore del

presente decreto, compresi i lavoratori in somministrazione, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nello stesso periodo e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI

- lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto-legge e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo, non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente né titolari di pensione
- lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto, non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente né titolari di pensione
- lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile, che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e siano iscritti alla data del 17 marzo 2020 alla Gestione separata Inps, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile, non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente né titolari di pensione
- incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata Inps e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, non titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente né titolari di pensione
- lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:
 - a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto-legge di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
 - b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di durata complessiva pari ad almeno

trenta giornate; c) assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto-legge, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente

- lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, e lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1 gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro.

E' prevista inoltre una indennità di 800 euro per i collaboratori sportivi.

Le indennità non concorrono alla formazione del reddito a fini fiscali, non sono tra loro cumulabili né sono cumulabili con il Reddito di emergenza, ma sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

Osservazioni

Come già avvenuto nel Decreto agosto, non viene prevista l' indennità per i titolari di partita iva (tranne i venditori a domicilio) e i titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla Gestione Separata Inps, gli operai agricoli a tempo determinato, i lavoratori domestici, i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago (artigiani, commercianti, etc), con la differenza che al momento dell'approvazione del "Decreto Agosto" eravamo in fase di "riapertura" mentre in seguito, con la risalita dei contagi, siamo tornati in fase di forte riduzione delle attività. Non viene prorogata neppure l'indennità agli stagionali marittimi, che invece era inserita nel "Decreto Agosto". Infine, ancora una volta, non sono stati inclusi i somministrati tra gli stagionali dei settori diversi dal turismo, né sono stati inseriti tra i collaboratori autonomi occasionali quelli non iscritti alla Gestione separata Inps in quanto percettori di redditi inferiori ai 5.000 euro, per i quali non vi è obbligo di iscrizione.

Incentivo apprendistato di primo livello- Art. 15 bis

L'art.15-bis, al comma 12 , contiene una delle pochissime novità inserite con la conversione in legge: per i contratti di apprendistato di primo livello per la

qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2021, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Incentivo assunzione donne vittime di violenza di genere – Art.16 bis.

L'art.16 bis introduce un'altra novità in fase di conversione in legge: l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 220, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, rivolto alle cooperative sociali che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne vittime di violenza di genere, è attribuito anche, per un periodo massimo di dodici mesi, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2021.