

29 ottobre 2020

### **Decreto c.d. «Ristori»: le misure in materia giuslavoristica**

Come ormai consuetudine, nella tarda notte di ieri è stato pubblicato il [Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137](#) (c.d. «Decreto Ristori»), rubricato «*Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*».

Di seguito offriamo quindi una sintetica descrizione delle principali novità introdotte dal Decreto Ristori, concernenti in particolare:

1. Misure speciali in tema di ammortizzatori sociali (art. 12);
2. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali (art. 12);
3. Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione (art. 13);
4. Divieto dei licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 12);

---

#### **1. Misure speciali in tema di ammortizzatori sociali (art. 12)**

Per ciò che concerne gli ammortizzatori sociali, il Decreto Ristori estende la durata dei trattamenti di integrazione salariale (già estesi dal c.d. *Decreto Agosto*) previsti e disciplinati dal c.d. *Decreto Cura Italia* al fine di fronteggiare il periodo emergenziale.

In particolare, l'**articolo 12** della norma in commento concede ai «*datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19*», **ulteriori (6) settimane di integrazioni salariali** (i.e. **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, Assegno ordinario e Cassa Integrazione Guadagni in Deroga**) con causale COVID-19 di cui agli artt. da 19 a 22-*quinquies* del Decreto Cura Italia, fruibili nel periodo ricompreso tra il **16 novembre 2020 ed il 31 gennaio 2021**.

Le suddette 6 settimane di integrazione salariale non sono aggiuntive rispetto alle 18 settimane già riconosciute dal Decreto Agosto, atteso che i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti ed autorizzati ai sensi di tale norma qualora «*collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane*» riconosciute dal Decreto Ristori (e, quindi, in riduzione delle 18 settimane complessive autorizzabili sulla base del Decreto Agosto).

Nello specifico, tali (ulteriori) 6 settimane di integrazione salariale previste dal Decreto Ristori sono riconosciute: (i) «*ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore (e secondo) periodo di nove settimane (concesse dal Decreto Agosto), decorso il periodo autorizzato*»; nonché (ii) «*ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19*».

Come già visto nel Decreto Agosto, in caso di utilizzo di tali ulteriori 6 settimane è disposto il versamento di «un contributo addizionale<sup>(1)</sup> determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019» (che anche in questo caso dovrà essere autocertificato dal richiedente), in misura 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, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- al **18%** della medesima suddetta retribuzione per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato;

il suddescritto contributo addizionale non è, invece, dovuto: (i) in caso di riduzione del fatturato pari o superiore al 20%; (ii) in caso di attività di impresa avviata successivamente al 1° gennaio 2019; nonché (iii) in caso di appartenenza ai settori interessati dal summenzionato D.P.C.M. del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive.

Le relative **domande** di concessione dei trattamenti (inclusi quelli di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga) «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». Tale termine, tuttavia, viene fissato – in fase di prima applicazione – entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Ristori (in vigore a far data dal 29 ottobre 2020).

Infine, l'art. 12 del Decreto Ristori prevede che «i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (c.d. Decreto Agosto), possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale» sopra descritti.

## **2. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali (art. 12)**

L'**articolo 12** del Decreto Ristori dispone inoltre («*in via eccezionale*») che ai datori di lavoro privati (eccezion fatta per quelli agricoli), qualora non facciano richiesta dei trattamenti di integrazione salariale di cui al comma 1 dell'art. 12 (de Decreto Ristori) e descritti al precedente paragrafo 1, è riconosciuto l'esonero del versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'art. 3 del Decreto Agosto per un ulteriore periodo massimo di 4 settimane fruibili entro il 31 gennaio 2021, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, da riparametrare su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

## **3. Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione (art. 13)**

L'**articolo 13** del Decreto dispone, invece, in favore dei datori di lavoro privati appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 (e che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'Allegato 1 del medesimo Decreto), che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, la sospensione de «i termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020».

## **4. Divieto dei licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 12)**

Ancora l'**articolo 12**, comma 9 e ss. gg., del Decreto Ristori – sulla falsa riga dell'originaria formulazione dell'art. 46 del Decreto Cura Italia che, come noto, ha introdotto il divieto dei licenziamenti c.d. *economici* a far tempo dal 17 marzo 2020 - dispone (*rectius* proroga) il divieto dei licenziamenti per motivi economici, sia collettivi sia individuali fino al 31 gennaio 2021.

---

<sup>1</sup> Sono, a tal riguardo, disposte le necessarie verifiche circa il rispetto dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale e quindi delle condizioni che consentono il mancato pagamento del contributo addizionale per l'accesso agli ammortizzatori sociali, attraverso uno scambio di dati tra l'INPS e l'Agenzia delle Entrate.

In particolare, ai sensi del predetto articolo 12, fino al 31 gennaio 2021:

- resta **precluso** l'avvio di procedimenti di licenziamento collettivo ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì **sospese** le procedure avviate dopo il 23 febbraio 2020;
- resta **preclusa**, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3, Legge n. 604/1996 e restano altresì **sospese** le procedure in corso di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, avviate innanzi all'ITL, di cui all'art. 7, Legge n. 604/1996.

L'aspetto che *balza all'occhio* di questa formulazione è che, esattamente come già visto per in occasione del c.d. Decreto Cura Italia (che per primo ha introdotto nel nostro Paese, unicum a livello internazionale, il divieto di recesso), tale divieto non è più legato ad un termine *mobile* mutevole in funzione di talune scelte imprenditoriali, risultando al contrario previsto in data fissa e fino ad un termine finale che, eccezion fatta per le ipotesi ivi tipizzate, su cui *infra*), non potrà in nessun modo o caso essere superato.

Restano infine confermate dal suseposto *blocco* le eccezioni già previste dal Decreto Agosto, ed in particolare:

- (i) il licenziamento di personale già impiegato nell'appalto e riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto;
- (ii) i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (salvo che nel corso della liquidazione si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.);
- (iii) le 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 NASpl);
- (iv) i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione (tuttavia, qualora l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, restano esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso).

---

This publication is designed to provide Orrick clients and contacts with information they can use to more effectively manage their businesses and access Orrick's resources. The contents of this publication is for informational purposes only. Neither this publication nor the lawyers who authored it are rendering legal or other professional advice or opinions on specific facts or matters. Orrick assumes no liability in connection with the use of this publication.