



Circolare 10/2020 del 03.11.2020

Decreto ristori

Le principali novità in materia di lavoro del D.L. n. 137 del 28.10.2020

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [D.L. n. 137 del 28.10.2020](#) meglio noto come [Decreto ristori](#).

Di seguito evidenziamo le principali **novità in materia di lavoro**.

[Divieto di licenziamento – art. 12 commi da 9 a 11](#)

Resta confermato, fino a tutto il 31.01.2021, sia l'avvio di procedure di licenziamento collettivo, di cui alla L. 223/91, sia i licenziamenti individuali ed individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo. Parimenti, sono sospese le procedure di licenziamento collettivo avviate prima del 23.02.2020, nonché quelle avviate ex art. 7 della L. 604/66.

I predetti divieti possono essere superati solo se il datore:

- Cessi definitivamente l'attività d'impresa, con messa in liquidazione della società e senza che possa configurarsi cessione di ramo o di azienda ex art. 2112 c.c.
- Accordo collettivo aziendale stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale che preveda un incentivo alla risoluzione del rapporto, accordo che i singoli dipendenti dovranno poi aderire (potranno percepire la Naspi).
- In caso di fallimento in cui non sia disposto l'esercizio provvisorio dell'impresa

[Cassa integrazione, assegno ordinario, Cassa in deroga – Art. 12 commi 1-8.](#)

E' previsto, relativamente al periodo 16.11.2020-31.01.2021, il riconoscimento di 6 settimane di ammortizzatore sociale a pagamento, salva che la riduzione del fatturato (confronto fra 1° semestre 2019-1° semestre 2020) sia superiore al 20%, ovvero trattasi di soggetti rientranti nelle attività di cui al DPCM 24.10.2020 i cui codici Ateco sono elencanti nell'[Allegato 1](#) del DL.

L'entità del contributo è del 9% ovvero 18%, rispettivamente a seconda che la riduzione del fatturato 1° semestre 2019-1° semestre 2020 sia inferiore ovvero non vi sia stata alcuna riduzione.

Le predette 6 settimane saranno riconosciute ai datori:

- ai quali siano state interamente autorizzate le ulteriori 9 settimane di cui al DL 104/20
- ai datori rientranti nei settori di cui al DPCM del 24.10.2020 (segue elenco)

E' previsto che i periodi di integrazione, richiesti ed autorizzati, ai sensi del DL 104/20, per periodi successivi al 15.11.2020 siano imputati alle 6 settimane di cui al [DL 137/20](#).

PER L'ATTIVAZIONE E I RELATIVI COSTI DELLA CASSA INTEGRAZIONE SARÀ NECESSARIO INTERLOQUIRE DIRETTAMENTE CON LO STUDIO.

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

Esonero contributivo – Art. 12 commi 14 e 15.

Per i datori che non richiedono i trattamenti di cassa di cui al [DL 137/20](#) è riconosciuto un esonero dei soli contributi Inps di 4 settimane, da fruire entro il 31.01.2021, calcolato sulle ore di cassa del mese di giugno 2020.

E' altresì previsto che i datori che intendono accedere al trattamento cassa integrazione di cui al [DL 137/2020](#) e che abbiano fruito dell'esonero art. 3 del DL 104/20 possano rinunciare al residuo non goduto ed accedere all'ammortizzatore delle 6 settimane.

Al momento il credito art. 3 del DL 104/2020 è inapplicabile per mancanza delle istruzioni operative e dell'autorizzazione UE.

Sospensione dei versamenti Inps ed Inail – Art. 13.

I datori appartenenti ai settori di cui al DPCM del 24.10.2020 che svolgono attività prevalente di cui ai codici Ateco elencati nell' [Allegato 1](#), potranno non effettuare il pagamento dei contributi Inps e Inail competenza di mese di novembre 2020.

Detto pagamento potrà essere effettuato alternativamente:

- unica soluzione entro il 16.03.2021 senza interessi e sanzioni;
- mediante rateizzazione fino ad un massimo di 4 rate mensili di pari importo, la prima entro il 16.03.2021.

Smart working – art. 22

Il genitore lavoratore dipendente potrà svolgere attività in smart working se il figlio convivente minore di anni 16:

- è in quarantena;
- svolge attività didattica non in presenza a causa della chiusura delle scuole

Laddove l'attività non possa essere resa in smart working:

- se il figlio è minore di 14 anni: uno dei genitori lavoratori dipendenti può assentarsi percependo un'indennità pari al 50% della retribuzione;
- se il figlio ha un'età compresa fra 14 e 16 anni: uno dei genitori lavoratori può assentarsi senza corresponsione della retribuzione, né di indennità – Ha diritto alla (sola) conservazione del posto di lavoro.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti