

Udine, 30 novembre 2020

**Oggetto: Proroga ammortizzatori sociali per Covid – Esonero contributivo per aziende che non utilizzano gli ammortizzatori – Modifiche al divieto di licenziamento – DL Ristori 1 e 2.**

Circolare numero 049/2020

---

### **In breve**

Segnaliamo che la disciplina degli ammortizzatori sociali Covid e dell'esonero contributivo destinato alle aziende che non utilizzano gli ammortizzatori sociali Covid sono state oggetto di modifica. Ulteriori modifiche hanno riguardato il divieto di licenziamento.

Nell'approfondimento si fornisce un riepilogo delle nuove disposizioni normative in argomento contenute nei c.d. *Decreti Ristori 1 e 2 e 4* che – a ben vedere – per una corretta e definitiva applicazione richiederebbero ulteriori e rapidi chiarimenti da parte dell'Inps.

### **Approfondimento**

Il DL 137/2020 (*Ristori 1*) introduce nuovi periodi di trattamento di: cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), assegno ordinario previsto dal fondo integrazione salariale (FIS) e per il Fondo Bilaterale Solidarietà Artigiani (FSBA). I datori di lavoro agricoli sono esclusi pertanto le nuove disposizioni non si applicano alla (CISOA).

### CIGO, CIGD, FIS e FSBA

Nel periodo dal 16.11.2020 al 31.01.2021 il datore di lavoro può richiedere ulteriori 6 settimane di ammortizzatore sociale Covid. Si segnala che le settimane di ammortizzatori Covid successive al 15.11 già richieste ed autorizzate ai sensi della previgente disciplina, vengono computate a scomputo delle "nuove" 6 settimane.

Le 6 settimane possono essere concesse solo ai datori di lavoro che:

- 1) hanno esaurito le 9+9 settimane precedenti previste dal DL 104/2020;
- 2) oppure ai datori di lavoro le cui attività sono state chiuse o limitate con il DPCM 24.10.2020.

Nel caso sub 1) le 6 settimane rimangono prive di costi solo per quei datori di lavoro che nei primi 6 mesi del 2020 hanno avuto una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% rispetto ai primi sei mesi del 2019; qualora la riduzione del fatturato sia risultata inferiore al 20% viene richiesto il pagamento all'Inps del contributo addizionale del 9% da calcolare sulla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore se avesse regolarmente lavorato; la percentuale sale al 18% qualora non vi sia stata alcuna riduzione del fatturato.

Nel caso sub 2) le 6 settimane sono sempre gratuite.

Si precisa che il DPCM 24.10.2020 non riporta l'elenco dei codici ATECO relativi alle attività sospese o limitate è necessario quindi ricercarle all'interno del decreto. Ad esempio:

### Art.1, co.9 DPCM 24.10.2020:

- c) sono sospese le attività dei **parchi tematici e di divertimento**;
- f) sono sospese le attività di **palestre, piscine, centri natatori, centri benessere**, centri termali, fatta eccezione per quelli con presidio sanitario obbligatorio o che effettuino l'erogazione delle prestazioni

rientranti nei livelli essenziali di assistenza, nonché centri culturali, centri sociali e centri ricreativi; ferma restando la sospensione delle attività di piscine e palestre;

- l) sono sospese le attività di **sale giochi, sale scommesse, sale bingo e casinò**;
- m) sono sospesi gli spettacoli aperti al pubblico in **sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche** e in altri spazi anche all'aperto;
- n) restano comunque sospese le attività che abbiano luogo in **sale da ballo e discoteche** e locali assimilati, all'aperto o al chiuso;
- o) sono **sospesi i convegni, i congressi** (in presenza);
- r) il servizio di apertura al pubblico dei **musei** e degli altri istituti e luoghi della cultura di cui all'articolo 101 del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, è assicurato a condizione che detti istituti e luoghi, tenendo conto delle dimensioni e delle caratteristiche dei locali aperti al pubblico, nonché dei flussi di visitatori (più o meno di 100.000 l'anno), garantiscano modalità di fruizione contingentata o comunque tali da evitare assembramenti di persone e da consentire che i visitatori possano rispettare la distanza tra loro di almeno un metro.
- dd) le attività commerciali al **dettaglio** (*? Si possono intendere limitate ?*) si svolgono a condizione che sia assicurato, oltre alla distanza interpersonale di almeno un metro, che gli ingressi avvengano in modo dilazionato e che venga impedito di sostare all'interno dei locali più del tempo necessario all'acquisto dei beni;
- ee) le attività dei servizi di ristorazione (fra cui **bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie**) sono consentite dalle ore 5.00 fino alle 18.00; il consumo al tavolo è consentito per un massimo di quattro persone per tavolo, salvo che siano tutti conviventi; dopo le ore 18,00 è vietato il consumo di cibi e bevande nei luoghi pubblici e aperti al pubblico; resta consentita senza limiti di orario la ristorazione negli alberghi e in altre strutture ricettive limitatamente ai propri clienti, che siano ivi alloggiati; resta sempre consentita la ristorazione con consegna a domicilio nel rispetto delle norme igienico-sanitarie sia per l'attività di confezionamento che di trasporto, nonché fino alle ore 24,00 la ristorazione con asporto, con divieto di consumazione sul posto o nelle adiacenze;
- mm) sono chiusi gli **impianti nei comprensori sciistici**.

## INDICAZIONI COMUNI A TUTTI GLI AMMORTIZZATORI

Il DL 137/2020 pur rimodulando le quantità non ha apportato alcuna modifica alla procedura per il ricorso agli ammortizzatori, pertanto rimane inalterata la necessità di provvedere all'informazione, consultazione ed esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali.

Per quanto attiene alle modalità di accesso al FSBA siamo ancora in attesa di istruzioni, per le vie brevi abbiamo saputo che – ferma restando la spettanza – con ogni probabilità sarà necessario ripresentare le domande per ricorrere sia alle seconde 9 settimane del DL 104/2020 sia per le 6 settimane appena disciplinate dal DL 137/2020.

Con riferimento ai lavoratori aventi diritto segnaliamo che – come previsto dal DL 149/2020 (*Ristori 2*) – le 6 settimane di cui trattasi possono essere riconosciute anche in favore dei dipendenti in forza al 9.11.2020. Ricordiamo inoltre che in base al DL 157/2020 (*Ristori 4*) appena pubblicato i GU anche le 9+9 settimane previste dal DL 104/2020, da utilizzare entro il 31.12.2020, possono essere riconosciute in favore dei dipendenti in forza al 9.11.2020.

Le settimane richieste ed autorizzate continuano ad essere considerate come integralmente utilizzate anche se non effettivamente fruita.

## ESONERO CONTRIBUTIVO

Con circolare 036/2020 avevamo dato notizia circa l'introduzione di un esonero contributivo riservato ai datori di lavoro che contemporaneamente:

- 1) non hanno richiesto gli ammortizzatori previsti dal DL 104/2020 (9+9 settimane dal 13.07 al 31.12);
- 2) hanno fruito degli ammortizzatori nei mesi di maggio e giugno 2020.

Considerata la genericità della norma avevamo fatto riserva di tornare sull'argomento nel momento in cui l'Inps avesse emanate le indicazioni operative per la concreta applicazione, confidando che l'Istituto potesse – con l'occasione – chiarire alcuni aspetti interpretativi.

Di seguito riportiamo alcuni dei chiarimenti diffusi:

- la semplice “richiesta” degli ammortizzatori ex DL 104/2020, anche in caso di assenza di fruizione o di fruizione parziale, inibisce la richiesta dell'esonero;
- eventuali ammortizzatori richiesti ai sensi delle previgenti normative (DL 18/2020) per periodi successivi al 12 luglio consentono la richiesta dell'esonero solo qualora:
  1. le relative domande sono state presentate all'Inps prima del 15.08;
  2. oppure, se presentate dopo il 14.08, devono riferirsi a periodi antecedenti al 13.07 ed in tal caso possono avere sviluppo parziale in periodi successivi al 12 luglio;
- l'importo dell'esonero è pari all'aliquota contributiva dovuta dal datore di lavoro applicata al doppio dell'imponibile contributivo perduto;
- l'esonero è fruibile per un massimo di 4 mesi nel periodo da agosto a dicembre 2020 anche con effetto retroattivo compilando un Uniemens/VIG. In ogni caso qualora l'esonero superi la contribuzione dovuta non si può generare un credito;
- l'esonero NON è fruibile dai datori di lavoro agricoli, dai datori di lavoro con DURC irregolare, dai datori di lavoro che abbiano violato il divieto di licenziamento (attualmente previsto fino al 31.01.2021).

Rimangono ancora da chiarire i seguenti sostanziali aspetti:

- nella locuzione “maggio e giugno” occorre chiarire se per ricorrere all'esonero è necessario che gli ammortizzatori siano stati fruiti sia a maggio sia a giugno, ovvero se è sufficiente che siano stati fruiti in uno dei due mesi;
- la norma istitutiva non consentirebbe di fruire dell'esonero ai datori di lavoro che a maggio e giugno hanno utilizzato l'FSBA, ciononostante un recente messaggio Inps prevede anche per questi datori di lavoro la possibilità di richiedere all'Inps il codice di autorizzazione per utilizzare l'esonero.

## ULTERIORE ESONERO CONTRIBUTIVO

I Decreti *Ristori 1 e 2* prevedono un'estensione dell'esonero ex DL 104 per un massimo di 4 settimane riservato a coloro che non utilizzano le ulteriori 6 settimane di ammortizzatori Covid concesse con il DL 137/2020. L'ulteriore esonero viene computato sulle ore di ammortizzatore fruito nel mese di giugno 2020.

Inoltre si prevede, con una indicazione che richiederebbe un chiarimento interpretativo, che i datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'art.3 DL104/2020, possano rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere alle 6 settimane di ammortizzatore di cui al DL 137/2020. In tale contesto sembrerebbe – ad esempio – possibile fruire delle “nuove” 6 settimane nel mese di novembre e seguenti, limitando ai mesi da agosto ad ottobre l'utilizzo dell'esonero spettante ex DL 104 sui mesi di maggio e giugno.

## MODIFICHE AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Con particolare riferimento al divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nonché al divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo, segnaliamo che il DL 137/2020:

- ha prolungato il divieto fino al 31.01.2021;
- ha eliminato – praticamente prima che diventassero effettivamente operative – le seguenti eccezioni al divieto di licenziamento:
  1. aziende che hanno integralmente utilizzato le 9+9 settimane di ammortizzatori previste dal DL 104/2020;
  2. aziende che rinunciano a fruire della tranche di 9+9 settimane di ammortizzatori ed hanno integralmente fruito dell'esonero contributivo.

Il divieto di licenziamento non trova applicazione nei seguenti casi:

- a) cessazione definitiva dell'attività d'impresa
- b) dichiarazione di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio;
- c) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a questi lavoratori sarà riconosciuta la Naspi.

Facciamo riserva di tornare sugli argomenti appena analizzati non appena saranno disponibile ulteriori chiarimenti.