



A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 50/2020



## [CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Dicembre 2020]

### COVID 19 – DECRETO RISTORI TER E DECRETO RISTORI QUATER

**(D.L. n. 153 del 23.11.2020 – G.U. n. 291 del 23.11.2020 - D.L. n. 157 del 30.11.2020 – G.U. n. 297 del 30.11.2020)**

A seguito dell' emanazione delle disposizioni restrittive per diverse attività economiche, ed il protrarsi dell' emergenza sanitaria, il Governo è intervenuto emanando due D.L. nei quali sono contenute anche misure a sostegno di lavoratori e imprese.

In particolare:

- le misure a fondo perduto sono state riconosciute anche alle attività di commercio al dettaglio di calzature esercitate all' interno delle "zone rosse";
- è prevista una nuova indennità una tantum nei confronti di determinate categorie di lavoratori (vedasi successivo punto della presente comunicazione);
- è sospeso il **pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali, delle ritenute alla fonte e dell' IVA** in scadenza nel mese di dicembre 2020 nei confronti delle imprese:
  - con fatturato 2019 inferiore a 5 milioni di euro e che abbiano subito nel mese di novembre 2020 un calo del fatturato del 33% rispetto al mese di novembre 2019;
  - le cui attività siano state chiuse dal DPCM del 03.11.2020;
  - esercitino l' attività di ristorazione nelle zone rosse e arancioni;
  - esercitino l' attività di tour operator, agenzie di viaggio e alberghi nelle zone rosse.





Modalità di recupero dei contributi sospesi (compresi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori): i versamenti dovranno essere effettuati in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 oppure mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. In entrambi i casi non saranno applicate sanzioni e interessi.

## COVID 19 – AMMORTIZZATORI SOCIALI

**(D.L. n. 157 del 30.11.2020 – G.U. n. 297 del 30.11.2020 – INPS, Circolare n. 139 del 07-12-2020)**



Il D.L. 149 del 9 novembre 2020 ha integrato e modificato in alcune parti l'ulteriore periodo di ammortizzatori sociali introdotti dal D.L. 137 del 28 ottobre 2020.

In particolare, è previsto per i datori di lavoro, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario per periodi decorrenti dal 16.11.2020 al 31.01.2021 e per una durata massima di 6 settimane.

Resta inteso che, ai sensi del D.L. 104 del 14.08.2020, i datori di lavoro potranno, nel rispetto dei presupposti di legge, accedere ai trattamenti per i periodi (9+9 settimane) e alle condizioni dallo stesso previsti anche per periodi successivi al 15.11.2020 e fino al 31.12.2020.

Pertanto, un datore di lavoro, in assenza di precedenti autorizzazioni per periodi successivi al 12.07.2020, potrà continuare a richiedere le prime 9 settimane di trattamenti fino al 31.12.2020 con causale "COVID 19 nazionale", senza obbligo di pagamento del contributo addizionale.

Diversamente, i datori di lavoro ai quali sia stato interamente autorizzato il sopraccitato periodo complessivo di 18 settimane, potranno richiedere l'ulteriore periodo di 6 settimane introdotto dal D.L. 137/2020 da collocarsi all'interno dell'arco temporale dal 16.11.2020 al 31.01.2021.

Tuttavia, è previsto che i periodi di integrazione richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. 104/2020, se relativi a periodi successivi al 15.11.2020, dovranno essere imputati alle 6 settimane previste dal D.L. 137/2020.

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle settimane previste dal D.L. 137/2020 saranno chiamati a versare un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari al:



- a) 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%;
- b) 18% 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 non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro:

- che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019;
- appartenenti ai settori interessati dalle chiusure o limitazioni d'attività previste dal D.P.C.M. 24.10.2020 e successive modificazioni (D.P.C.M. 03.11.2020 e D.P.C.M. 03.12.2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149) a prescindere dall'ubicazione territoriale dell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento.

L'esenzione del contributo addizionale trova applicazione anche ad eventuali periodi di ammortizzatori sociali con causale "COVID 19 con fatturato" richieste, ai sensi del D.L. 104/2020, dai datori di lavoro appartenenti ai settori elencati nella richiamata disposizione normativa, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive, per periodi che decorrono dal 16.11.2020.

**Lavoratori interessati:** lavoratori che risultino assunti alla data del 9 novembre 2020 (data di entrata in vigore del D.L. 149/2020).

E' ribadita la necessità di rispettare i termini decadenziali per presentare le domande di ammissione ovvero la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa (ad esempio sospensioni o riduzioni iniziati a novembre o a dicembre 2020).

Peraltro, sarà comunque possibile integrare le domande già utilmente trasmesse purché finalizzate a consentire all'Istituto di rivalutarle con riferimento esclusivamente ai lavoratori che risultino in forza alla data del 09.11.2020.

**Modalità di richiesta delle 6 settimane previste dal D.L. 137/2020:** dovrà essere utilizzata la nuova causale "COVID - 19 DL 137".



## **COVID 19 – INDENNITA' FINALIZZATA AL SOSTEGNO DI ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATORI**

**(D.L. n. 157 del 30.11.2020 – G.U. n. 297 del 30.11.2020 – INPS, Messaggio n. 4589 del 04-12-2020)**



L' INPS ha fornito le istruzioni operative relative all' ulteriore indennità prevista a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Infatti, il D.L. 157/2020 prevede il riconoscimento di un'ulteriore indennità di €. 1.000 a favore di alcune categorie di lavoratori che hanno già beneficiato dell' indennità di €. 1.000 prevista dall' art. 15, c.1 del D.L. 137/2020.

Categorie di lavoratori interessati:

1. Lavoratori stagionali e lavoratori in somministrazione impiegati nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.
2. Lavoratori stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali.
3. Lavoratori intermittenti.
4. Lavoratori autonomi occasionali.
5. Lavoratori incaricati alle vendite a domicilio.
6. Lavoratori dello spettacolo).
7. Lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

## **COVID 19 – ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI**

**(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – INPS, Circolare n. 133 del 24.11.2020)**



L' INPS è intervenuta fornendo chiarimenti in merito al Decreto Agosto che ha previsto, nel quadro delle misure adottate per il sostegno e il rilancio dell'economia a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per nuove assunzioni.

In particolare:



a) **esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato:** ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumono nel periodo dal 15.08.2020 al 31.12.2020 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (anche in somministrazione purchè a tempo indeterminato) è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione (il periodo di fruizione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità).

L'agevolazione non riguarda i premi e i contributi dovuti all'INAIL ed è riconosciuta nel limite massimo di €. 8.060 su base annua (pertanto da riparametrarsi e applicare su base mensile).

L'esonero trova applicazione anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato (sempre nel periodo dal 15.08.2020 al 31.12.2020) ed è cumulabile con altre agevolazioni previste dalla normativa vigente.

Restano esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa, i contratti di apprendistato (di qualsiasi tipologia), i contratti di lavoro domestico, i contratti di lavoro intermittente o a chiamata, e le assunzioni nel settore agricolo.

L'agevolazione può essere riconosciuta anche in caso di rapporto a tempo parziale, fermo restando che, in tali ipotesi, la misura della soglia massima di esonero è riproporzionata sulla base dello specifico orario di lavoro.

In considerazione del fatto che l'esonero è cumulabile con altre agevolazioni e che comporta un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione dovuta.

Requisiti: possesso del documento unico di regolarità contributiva, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge, rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, l'assunzione non deve violare un diritto di precedenza, non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume (sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento) e non deve essere effettuata in presenza di sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano



finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive).

Nello specifico, si rileva che l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 in atto è riconducibile ad una condizione assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili e non pregiudica l'accesso all'agevolazione in esame.

Inoltre, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Procedimento di ammissione all'esonero: il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "DL104-ES", una domanda di ammissione all'agevolazione, fornendo le seguenti informazioni:

- il lavoratore interessato;
- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto instaurato;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto dello sgravio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, tramite i propri sistemi informativi centrali, effettua i controlli sull'esistenza del rapporto di lavoro nonché sulla disponibilità delle risorse, calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata e autorizza la fruizione dell'esonero per il periodo spettante.

L'eventuale recupero dei contributi relativi ai mesi pregressi potrà essere effettuato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021.

- b) Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali:** L'esonero di cui al punto precedente è riconosciuto, con le medesime modalità e sempre fino al 31.12.2020, per un massimo di tre mesi nei confronti delle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.



## **COVID 19 – ESONERO CONTRIBUTIVO PER DATORI DI LAVORO CHE NON RICORRONO AD AMMORTIZZATORI**

**(D.L. n. 104 del 14.08.2020 – G.U. n. 203 del 14.08.2020 – INPS, Messaggio n. 4254 del 13.11.2020)**

Facendo seguito alla Circolare n. 105 del 18 settembre 2020 (vedasi comunicazione di ottobre) l' INPS ha fornito le istruzioni operative per la gestione dell' esonero contributivo in esame previsto dal c.d. "Decreto Agosto" (D.L. 104/2020).

I datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero in argomento, dovranno inoltrare all'INPS, tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi – Sgravio Art. 3 del DL 14 agosto 2020, n. 104", un'istanza di attribuzione del codice di autorizzazione "2Q", nella quale si autocertificano:

- le ore di integrazione salariale fruita dai lavoratori nei mesi di maggio e giugno 2020 riguardanti la medesima matricola;
- la retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate (maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive);
- la contribuzione piena a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione di cui al punto precedente;
- l'importo dell'esonero (pari al doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020).

La richiesta di attribuzione deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende utilizzare l'esonero.

Inoltre, la fruizione dell'esonero non potrà superare la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui si intenda avvalere della misura.

Conseguentemente, i datori di lavoro che, nelle ipotesi in cui non fosse possibile con la denuncia corrente, intendano recuperare l'esonero spettante nei mesi di agosto e/o settembre 2020 e/o ottobre 2020 dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

## **INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**



**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 19263 del 17.07.2020, 19264 del 17.07.2020, 20414 del 29.07.2020, 21416 del 14.08.2019, e 21537 del 20.08.2019)**



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- in riferimento ai rapporti sinallagmatici o di scambio, il principio di corrispettività legittima il rifiuto, a norma dell'art. 1460 c.c., da parte del lavoratore di rendere la propria prestazione nei limiti di una proporzione all'illegittimo comportamento del datore di lavoro e della conformità al canone di buona fede (es: svolgimento di mansioni non spettanti, trasferimento non adeguatamente giustificato a norma dell'art. 2103 c.c.).
- La sanzione disciplinare deve essere proporzionale alla gravità dei fatti contestati, sia in sede di irrogazione da parte del datore nell'esercizio del suo potere disciplinare, avuto riguardo alle ragioni che lo hanno indotto a ritenere grave il comportamento del dipendente, sia da parte del giudice di merito una volta chiamato a valutare la legittimità e la congruità della sanzione applicata.
- L'appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera è lecito purché il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", previsto dal D. Lgs. n. 276 del 2003, art. 29 costituisca un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante, al di là del mero coordinamento necessario, eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore.
- Il lavoratore può usufruire dei permessi previsti dall'art. 33 della L. 104/1992 per prestare assistenza al familiare ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale, quali case-famiglia, comunità-alloggio o case di riposo perché queste non forniscono assistenza sanitaria continuativa mentre non può usufruire dei permessi in caso di ricovero del familiare da assistere presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria continuativa.
- nel contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, neppure adducendo l'eccessiva onerosità dello stesso, ai sensi dell'art. 1467 c.c., conseguente ad una propria



situazione di difficoltà economica, salva l'ipotesi di contratti aziendali stipulati dal singolo datore di lavoro con sindacati locali dei lavoratori.

Ne consegue che non è legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato seppure accompagnata da un congruo termine di preavviso.

Solo al momento della scadenza contrattuale sarà possibile recedere dal contratto ed applicarne uno diverso a condizione che ne ricorrano i presupposti di cui all'art. 2069 c.c.

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 ottobre 2020 al 14 novembre 2020.

Il coefficiente è pari a 1,250 %.

**Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.**