

Roma, 29 ottobre 2020

Prot. N. 385/2020/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali**Oggetto: Decreto legge 137/2020***Care colleghe e cari colleghi,*

è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 recante "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" (c.d. "Decreto Ristori"). Nell'allegarvi il testo, vi segnaliamo di seguito le novità di maggiore interesse per i comparti che rappresentiamo.

Norme in materia di assegno ordinario e trattamenti di integrazione salariale

- L'art. 12 del decreto prevede una **estensione del periodo coperto dai trattamenti di integrazione salariale previsti dal D.L. Cura Italia** (articoli da 19 a 22 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18). In particolare la norma permette ai datori di lavoro che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica di usufruire dell'assegno ordinario e del trattamento di cassa integrazione in deroga **per una durata massima di sei settimane collocate tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021**. I periodi di integrazione precedentemente autorizzati sono imputati alle sei settimane qualora dovessero coincidere, anche parzialmente, con tale arco temporale. Il nuovo trattamento è riconosciuto ai datori di lavoro ai quali sono state già interamente autorizzate le precedenti nove settimane previste dall'art. 1 del D.l. 104/2020, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Dpcm del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

Viene riconfermato il contributo addizionale calcolato sulla base del fatturato, con percentuali divise secondo il raffronto tra il primo semestre 2020 e il corrispondente semestre 2019. Con una riduzione del fatturato inferiore al 20%, i datori di lavoro versano un contributo 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. Senza riduzione del fatturato, i datori di lavoro versano un contributo pari al 18%. Mentre, il contributo addizionale non è dovuto con una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%, oppure se i datori di lavoro hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019, oppure se i datori di lavoro appartengono ai settori interessati dal Dpcm del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive.

L'art. 12, comma 14 estende per ulteriori 4 settimane fruibili entro il 31 dicembre 2020 le disposizioni in materia di esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del D.l. 104/2020 prevedendo che possano beneficiare di questa misura i datori di

lavoro privati, escluso il settore agricolo, che non abbiano fatto richiesta delle ulteriori sei settimane di trattamento di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previste dal decreto. Le quattro settimane di esenzione sono fruibili nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'art. 12 comma 15 prevede che i datori di lavoro privati che hanno precedentemente fatto richiesta dell'esonero contributivo ai sensi dell'art. 3 del decreto legge 104/2020 possano rinunciare alle frazioni di esonero richiesto e non goduto per accedere alle sei settimane di trattamento di integrazione salariale previsto dal decreto Ristori.

Proroga del divieto di licenziamento individuale e collettivo

- L'art. 12 comma 9 **estende fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni che precludono l'avvio di nuove procedure di licenziamento collettivo.** Fino alla stessa data, restano sospese anche le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020 (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia 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). Si ricorda che la norma precedente (art. 14, D.l. 104/2020) dava possibilità di ricorrere al licenziamento qualora i datori di lavoro avessero usufruito interamente degli ammortizzatori sociali o dell'agevolazione contributiva prevista dall'art. 3 del D.l. 104/2020. Con la norma introdotta dal DL Ristori il blocco dei licenziamenti torna ad avere carattere assoluto fino al 31 gennaio 2021.
- L'art. 12 comma 10 **estende fino al 31 gennaio 2021 le disposizioni che precludono l'avvio di nuove procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo nonché le procedure in corso.**
- L'art. 12 comma 11 specifica che entrambi i divieti di licenziamento (collettivo e individuale) non operano 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, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c., oppure nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso 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 licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Misure di sostegno alla genitorialità

L'art. 22 apporta alcune modifiche alla disciplina di sostegno della genitorialità introdotta dall'art. 21 bis del decreto legge 104/2020 (cd decreto agosto) **elevando a 16 anni (anziché 14 anni) l'età dei figli conviventi sottoposti a misura di quarantena disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente.** In tale ipotesi il genitore, dipendente pubblico o privato, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio. Tale possibilità, a seguito delle modifiche apportate dal Decreto Ristori è prevista anche nel caso di sospensione delle attività didattiche in presenza

del figlio minore di anni 16. Nel caso in cui il lavoro agile sia incompatibile con l'attività prestata, nelle ipotesi di quarantena del figlio convivente minore di anni 14 nonché nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14, spetta al lavoratore un congedo retribuito al 50%.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, sia nelle ipotesi di quarantena che nelle ipotesi di sospensione delle attività didattiche in presenza, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Finanziamento indennità ordine pubblico della polizia locale

L'art. 32 comma 1 stanziava 52 milioni di euro per il pagamento delle indennità di ordine pubblico del personale delle Forze di polizia e delle polizie locali relativamente al periodo decorrente dal 16 ottobre al 24 novembre 2020.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli



All: Testo decreto legge 137/2020