

A cura di

F. Rotondi

A. Paone

**LABLAW**  
*papers*

# #Decreto Ristori

**GUIDA OPERATIVA**

**alle misure con impatti *labour***

Milano

Roma

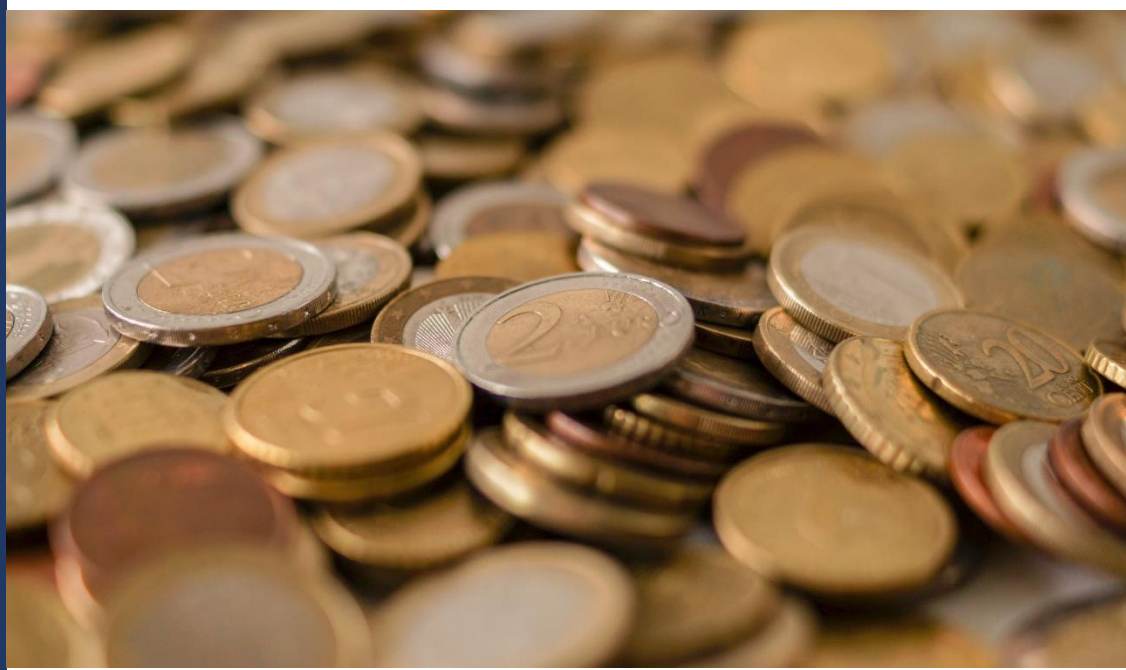
Napoli

Bologna

Genova

Bari

Messina



# INDICE

1.	Gli ammortizzatori sociali	Pag. 3
2.	Gli esoneri contributivi	Pag. 5
3.	Le misure economiche a sostegno dei lavoratori	Pag. 7
4.	Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro	Pag. 10

\*

Hanno collaborato alla redazione del presente contributo i colleghi **Pietro Speciale** e **Valerio Viglianesi**, avvocati giuslavoristi presso la sede di Messina di LabLaw.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è inoltre di proprietà di LABLAW Studio Legale Rotondi & Partners e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione.

La vendita è vietata.

# 1.

## Gli ammortizzatori sociali

### 1. LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, L'ASSEGNO ORDINARIO E LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

L'art. 12, del nuovo decreto "ristori" ha apportato alcune modifiche alla disciplina per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale, all'assegno ordinario e alla Cassa integrazione in deroga, prevedendo, in particolare, **una proroga dei trattamenti di integrazione salariale fino a sei settimane.**

La durata  
dell'intervento

Più nel dettaglio la norma del decreto in commento prevede, per quei datori di lavoro che abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga di cui agli artt. da 19 a 22- *quinquies* del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e ss.mm.ii., **per una durata massima di 6 settimane**, secondo le modalità di cui al comma 2.

**Le sei settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 ed il 31 gennaio 2021.**

Tuttavia, è doveroso precisare che **i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti** e autorizzati ai sensi del d.l. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, che sono **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, devono essere imputati, ove autorizzati, alle sei settimane in commento.**

**Sotto questo aspetto si riprendere lo schema normativo già adottato nel cd. "Decreto agosto".**

Il contributo  
addizionale

**I datori di lavoro** che presentano la domanda per i periodi di integrazione salariale **devono versare un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019**, pari:

- a) **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%;**
- b) **al 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%, per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 e dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020, per la parte in cui dispone la chiusura o limitazione di talune attività economiche e produttive.**

In poche parole, dunque, **il periodo di 6 settimane in commento verrà concesso a titolo gratuito soltanto per quei datori di lavoro:**

- che abbiano subito una riduzione di fatturato superiore al 20%
- che abbiano avviato l'attività dopo il 1 gennaio 2019 (start-up)
- che abbiano subito la chiusura o delle limitazioni in forza del DPCM del 24 ottobre 2020.

La procedura ai fini dell'accesso

Ai fini dell'accesso alle ulteriori sei settimane, i datori di lavoro devono presentare all'INPS apposita domanda di concessione nella quale dovrà essere necessario **autocertificare**, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445, **la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato**, di cui al comma 2, art. 12, del decreto in commento.

L'INPS autorizza i trattamenti di cui all'art. 12, Comma 1, del presente decreto e, sulla base dell'autocertificazione allegata alla domanda, individuerò l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro sarà tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione di integrazione salariale.

**In mancanza di autocertificazione, verrà applicata l'aliquota del 18%** di cui al comma 2, lettera b), del presente decreto.

I tempi di presentazione della domanda

La domanda di accesso all'ammortizzatore sociale, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Tuttavia, **in fase di prima applicazione**, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto (ossia entro la fine del mese di novembre 2020).

In riferimento alle procedure di accesso ai trattamenti di integrazione salariale con anticipo da parte del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di adozione. In sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo.

# 2.

## Gli esoneri contributivi

### 1. L'ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE

I soggetti beneficiari

Il decreto ristori, all'art. 12 comma 14, **riconosce, in via eccezionale, a favore di quei datori di lavoro privati** (con esclusione del settore agricolo) **che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale di cui al comma 1 dell'articolo 12 del Decreto in commento, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2020**, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato su base mensile.

La norma precisa che i datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero contributivo ai sensi del Decreto Agosto potranno rinunciare per la quota di esonero non fruito e richiedere il trattamento di integrazione salariale ai sensi del decreto in commento

### 2. L'ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DELLE FILIERE AGRICOLE, DELLA PESCA E DELL'ACQUACOLTURA

I soggetti beneficiari

L'articolo 16 del testo del Decreto in commento prevede l'esonero contributivo della quota a carico del datore di lavoro delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura per la mensilità di novembre 2020. L'esclusione non comprende però i premi ed i contributi dovuti all'INAIL.

In particolare, occorre precisare che l'esonero opererà al netto delle altre agevolazioni/riduzioni di cui gode il datore di lavoro.

Il terzo comma del citato articolo 16 prevede che l'esonero per i contributi relativi al mese di novembre 2020 si applichi anche:

- agli imprenditori agricoli professionali
- ai coltivatori diretti
- ai mezzadri ed ai coloni

### 3. SOSPENSIONE DEL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER IL MESE DI NOVEMBRE

Il legislatore all'articolo 13 prevede anche la sospensione dei contributi previdenziali ed assistenziali oltre che dei premi assicurativi per la mensilità di novembre 2020 per tutti i datori di lavoro che siano stati interessati dal DPCM del 24 ottobre 2020. In particolare la norma specifica che destinatari della sospensione saranno i soggetti che

svolgono quale attività prevalente una di quelle rientranti nei codici ATECO riportati nell'allegato 1 al decreto.

# 3.

## Le misure economiche a sostegno dei lavoratori

### 1. LE INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA DA COVID-19

I soggetti beneficiari e l'indennità prevista

Il Decreto ristori rifinanzia le indennità già previste dal decreto agosto, all'art. 9 prevedendo per le categorie sotto riportate un'indennità una tantum non cumulabile con il reddito di emergenza e non cumulabile ai fini del reddito le cui domande di accesso dovranno essere presentate all'INPS entro il 30 novembre tramite modelli fissati dal medesimo Istituto.

- **Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali** che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e l'entrata in vigore del decreto in commento, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, **è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro.**
- **Ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali**, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e l'entrata in vigore del decreto e che nel medesimo periodo abbiano svolto la prestazione per almeno 30 giornate, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, **è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro.**
- **Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo**, con almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1 gennaio 2019 all'entrata in vigore del decreto al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, ovvero con almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1 gennaio 2019 all'entrata in vigore del Decreto, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro, **è erogata un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro.**
- **Ai lavoratori dipendenti stagionali** di settori diversi dal settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto ed abbiano svolto attività per almeno 30 giorni nel citato periodo, **è riconosciuta una indennità pari ad euro 1.000 per il mese di maggio 2020.**

- **Ai lavoratori dipendenti a tempo determinato** del settore del turismo e degli stabilimenti termali **in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro:**
  - i. titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
  - ii. titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno trenta giornate;
  - iii. assenza di titolarità, al momento dell'entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

È, inoltre, riconosciuta **un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 euro ai lavoratori dipendenti e autonomi** che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, ed in particolare ai:

- a) **lavoratori intermittenti**, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e l'entrata in vigore del decreto;
- b) **ai lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 2222 c.c. e che non abbiano un contratto in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto. Gli stessi devono essere iscritti alla gestione separata alla data del 17 marzo 2020 con accredito nel medesimo periodo di almeno un contributo mensile;
- c) **incaricati alle vendite a domicilio** di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e **titolari di partita IVA attiva** e iscritti alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, alla data di entrata in vigore del Decreto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Si precisa, infine, che i soggetti appartenenti alle categorie di cui sopra, alla data della presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- **titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, diverso dal contratto intermittente di cui agli articoli 13 e 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- **titolari di pensione.**

## 2. LE INDENNITÀ PREVISTE PER I LAVORATORI SPORTIVI

I soggetti beneficiari  
e l'indennità prevista

Per il mese di novembre 2020, è erogata dalla società Sport e Salute S.p.A., nel limite massimo di 124 milioni di euro per l'anno 2020, **un'indennità pari a 800 euro in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione** presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.

**Le domande degli interessati**, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, e del reddito di cittadinanza e delle prestazioni indicate al comma 1, **devono essere presentate entro il 30 novembre 2020 tramite piattaforma informatica alla società Sport e Salute S.p.A.** che, sulla base del registro di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186, acquisito dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) sulla base di apposite intese, **le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.**

## 3. IL CD. REDDITO DI EMERGENZA

Il cd. REM

Ferme restando le erogazioni già concesse del **Reddito di emergenza**, di cui all'articolo 23 comma 1 del Decreto Agosto, l'art. 14 del decreto ristori proroga il REM riconoscendo una singola quota del mese di novembre 2020 e di dicembre 2020, **pari ad euro 400**, a quei nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:

- a) un valore del reddito familiare, nel mese di maggio 2020, inferiore ad una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, del decreto-legge n. 34 del 2020;
- b) assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui agli articoli 10 (Indennità lavoratori marittimi) e 11 (Indennità lavoratori sportivi) del decreto in commento;
- c) possesso dei requisiti di cui ai commi 2, ad eccezione della lettera b), 2-bis e 3, dell'articolo 82 del decreto-legge n. 34 del 2020.

**La domanda per la quota di REM è presentata all'INPS entro il 30 novembre 2020** tramite modello di domanda predisposto dal medesimo Istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso.



# 4.

## Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro

### 1. PROROGA AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

I commi da 9 a 11 del “Decreto Ristori” recitano testualmente: “9. *Fino al 31 gennaio 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 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.*

10. *Fino alla stessa data di cui al comma 9, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.*

11. *Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano 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, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle 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 cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. 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.”*

Siamo ormai alla terza versione della norma “blocca licenziamenti” dall’inizio del periodo emergenziale.

Rileggendo il testo delle tre diverse previsioni normative susseguitesesi nel tempo in tema di “blocco” non può non scorgersi una linea di politica legislativa che viaggia in parallelo – o meglio – segue l’espandersi o il contrarsi del fenomeno pandemico.

La 1° versione del blocco

Con la prima versione della norma emanata nel mese di marzo è stato previsto un divieto pressoché assoluto di procedere ai licenziamenti per motivi oggettivi siano essi individuali o collettivi per un periodo limitato di tempo e rispetto al quale

rimanevano escluse solo le procedure che fossero connesse ad un cambio di appalto con relativo riassorbimento da parte dell'imprenditore subentrante nella conduzione del medesimo appalto.

In questa prima versione era prevista la possibilità di revocare il licenziamento in ogni tempo senza sanzioni purché il lavoratore avesse potuto accedere al trattamento di integrazione salariale.

La 2° versione del blocco

Con il c.d. Decreto Agosto – figlio di un periodo in cui si immaginava un ridimensionamento del contagio – vi è stato un cambio di prospettiva.

Da uno strumento generalizzato e con un termine fisso ad una limitazione ai licenziamenti che, solo probabilmente, era generalizzata ma in cui viene introdotta una “condizionalità” più o meno effettiva e con termine “mobile”.

Nella versione di agosto del c.d. “Blocco” ai fini del sussistere dello stesso si ha la necessità che il datore di lavoro non abbia integralmente fruito dell'ammortizzatore ad esso riservato per le 18 settimane di cui all'articolo 1 del medesimo decreto ovvero dell'esonero contributivo di 4 mesi fruibili entro il 31 dicembre 2020 *“nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020”*.

Si segnala, inoltre, rispetto alla portata della condizionalità, la doppia tesi (i) di un blocco non generalizzato e (ii) della sussistenza all'opposto di una limitazione ai licenziamenti fino al 31 dicembre 2020 a prescindere dalla scelta imprenditoriale di utilizzare o meno gli strumenti di integrazione salariale o l'esonero contributivo.

Le ipotesi di esclusione

Inoltre, rispetto alla prima formulazione del blocco dei licenziamenti il legislatore, proprio in considerazione di una formulazione “più ragionata”, aveva allargato il novero delle ipotesi escluse fra cui:

- A) il cambio appalto (già presenti anche nella prima versione);
- B) la cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione;
- C) la cessazione parziale dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c.;
- D) 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.

Una trattazione separata merita la previsione per cui il “blocco” è escluso *“nelle 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 cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22”*.

Sebbene inclusa nelle ipotesi di esclusione del blocco occorre rilevare che, tecnicamente, non si verte in una ipotesi di licenziamento ma di una risoluzione consensuale, per quanto incentivata.

La previsione citata rappresenta un'opportunità nella misura in cui consente degli accordi, da ratificare poi su base individuale, delle uscite "incentivate" che avrebbero il vantaggio di avere accesso alla NASPI.

L'ultima versione del  
Blocco

La terza ed ultima (a quanto si apprende ancora per poco, stante l'anticipata a mezzo stampa previsione di prolungamento al 31 marzo 2021) versione del Blocco è quella appena entrata in vigore in forza del DL 28 ottobre 2020 n. 137 che in qualche modo fonde in sé parti dei due precedenti provvedimenti.

Infatti, si è in presenza di un blocco generalizzato con termine fisso rispetto al quale rimangono ferme le ipotesi escluse dal decreto agosto.

Come in qualche modo anticipato nell'incipit della trattazione, la nuova formulazione è strettamente connessa all'incremento del contagio (ed all'ipotesi di un nuovo lockdown), sicché maggiore è il rischio di una paralisi delle attività produttive, più stringente appare il vincolo.

In questo senso il superamento del termine mobile al blocco legato alla fruizione dell'esonero contributivo o delle forme di integrazione al reddito.

Col passare del tempo e delle versioni della norma rimangono immutati i dubbi di tenuta costituzionale del susseguirsi delle norme sul blocco dei licenziamenti.

Occorre, peraltro, evidenziare una certa differenza di fondo nel rapporto con le forme di integrazione al reddito causa covid che fa aumentare le perplessità sulla tenuta della norma.

Nella prima versione del blocco vi era uno scambio paritetico fra l'ammortizzatore causale COVID senza contributo addizionale ed il blocco di dei licenziamenti scambio che non è stato più tale nella versione del decreto agosto.

Nella versione del DL Agosto ed in questa terza edizione del blocco dei licenziamenti abbiamo 2 categorie: (i) i datori di lavoro "ordinari" e (ii) quelli esclusi dal contributo addizionale sul presupposto, alternativo, che:

- abbiano subito una riduzione di fatturato superiore al 20%
- abbiano avviato l'attività dopo il 1° gennaio 2019 (start-up)
- abbiano subito la chiusura o delle limitazioni in forza del DPCM del 24 ottobre 2020

In ultima analisi, portando alle estreme conseguenze il concetto dello scambio fra integrazione al reddito e blocco l'opzione interpretativa più coerente sarebbe stata quella del mantenimento del blocco solo per l'ipotesi in cui l'accesso agli strumenti di sostegno al reddito sia a costo zero, ovvero quelle ipotesi in cui vi sia una diretta corrispondenza fra l'emergenza epidemiologica ed il calo del fatturato.

Mentre scriviamo pare ormai certo un nuovo provvedimento che prorogherà il blocco fino al 31 marzo 2021 la domanda che rimane è però quale sarà la formulazione del testo legislativo? Il Governo valuterà o no l'esistenza di situazioni diverse nell'ambito del medesimo contesto economico? In altre parole, terrà o meno conto che vi sono

realtà per cui la pandemia ha comportato anche occasioni profittevoli ma non può procedere a delle riorganizzazioni (magari già programmate da tempo) che nulla hanno a che fare col momento economico/sanitario?

Segui LabLaw



# LABLAW

---

[www.lablaws.com](http://www.lablaws.com)