

Decreto Sostegni: novità in materia lavoro

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 22 marzo 2021 n° 41, in vigore dal 23 marzo 2021, che ha introdotto ulteriori **misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid19** (cosiddetto "Decreto Sostegni").

□ Di seguito le principali novità normative in materia di Lavoro introdotte nel Titolo II del suddetto Decreto Legge:

Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale (art. 8, commi da 1 a 6)

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto, una domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria (Cigo), assegno ordinario (Fis) e cassa integrazione in deroga (Cigd) di cui agli articoli 19, 20, 21, 22 e 22-quater del Decreto Legge 17 marzo 2020 n° 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020 n° 27 e successive modificazioni, secondo le modalità e durate qui di seguito schematizzate:

- Cigo (Cassa integrazione guadagni ordinaria) per 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021, senza versamento del contributo addizionale (art. 8, comma 1);**
- Cigd (Cassa integrazione guadagni in deroga) e Aso (assegno ordinario) per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2021 (art. 8, comma 2);**

Per i suddetti ammortizzatori sociali Covid **non è dovuto alcun contributo addizionale.**

□ Le domande di accesso ai trattamenti di cui al Decreto Legge

n° 41/2021 sono presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto, e quindi al 30 aprile 2021.

In caso di **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'Inps, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'art. 22-quater del Decreto Legge n° 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 27/2020, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i suddetti termini sono spostati al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella sopra indicata. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 8, commi 9-10-11)

Fino al 30 giugno 2021 restano preclusi per tutti i datori di lavoro:

- L'avvio delle procedure di **licenziamento collettivo** di cui alla Legge n° 223/1991 e **restano sospese le procedure pendenti** avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, 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;

- Indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di procedere al **licenziamento individuale** per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della Legge n° 604/1966, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge (c.d. Procedura Fornero presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro).

Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 le suddette procedure di licenziamento individuale e collettivo saranno ulteriormente bloccate solo per i datori di lavoro che faranno ricorso alle 28 settimane di Assegno ordinario o di Cassa in Deroga.

Le suddette preclusioni e sospensioni **non si applicano** nelle ipotesi di:

- licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, oppure dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società** senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel caso 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.;
- **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, ai quali è comunque riconosciuto il trattamento di Naspi;
- **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.

Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a

termine (art. 17)

Con l'ennesimo intervento sull'articolo 93 del Decreto Legge n° 34/2020, convertito nella legge n° 77/2020 (Decreto "Rilancio") è stato **prorogato fino al 31 dicembre 2021** il regime, introdotto dall'art. 8 del Decreto Legge n° 104/2020, convertito nella Legge n° 126/2020 (Decreto "Agosto"), secondo cui, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid19, in deroga all'articolo 21 del Decreto Legislativo n° 81/2015 è possibile rinnovare o prorogare **per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali** previste dall'articolo 19, comma 1, del medesimo Decreto Legislativo n° 81/2015.

Tali disposizioni hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione **non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti** in virtù dei precedenti interventi normativi di analogo tenore.

Il Servizio Sindacale si riserva di ritornare sugli argomenti trattati nel presente articolo con successivi approfondimenti anche in relazione alle indicazioni operative ed interpretative che saranno emanate dagli Enti competenti.

(FV/fv)

[2924_DL-41-del-22032021.pdf](#)

[Download](#)