Pubblicazione in GU DL Sostegni – disposizioni in materia di lavoro

23 Marzo 2021
E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22/03/2021 il D.L. n. 41/2021 recante *"Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19"* c.d. "DL sostegni", in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta, ossia dal 23 marzo 2021.

Si segnalano per quanto di interesse le seguenti disposizioni in materia di lavoro.

ART. 8 (NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE)

L'art. 8 disciplina la materia dei trattamenti di integrazione salariale con causale "Covid-19", che vengono estesi (e rifinanziati) oltre il 31 marzo 2021, con significative novità rispetto alla precedente normativa emergenziale.

In primo luogo, la durata massima e l'arco temporale di fruibilità sono differenziati in base al tipo di trattamento che il datore di lavoro, che sospenda o riduca l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, può richiedere:

- per il **trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO)**, di cui agli articoli 19 e 20 del D.L. n. 18/20, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/20, è prevista una durata massima di 13 settimane fruibili nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021 (comma 1);
- per i **trattamenti di assegno ordinario (ASO) e di cassa integrazione in deroga (CIGD)**, di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del citato D.L. n. 18/20, è prevista una durata massima di 28 settimane fruibili nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021 (comma 2).[1] Per tutti i trattamenti di cui sopra (CIGO/ASO/CIGD) non è previsto il versamento del contributo addizionale.

Una seconda novità riguarda i beneficiari dei suddetti trattamenti, che sono i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni, ossia al **23 marzo 2021**.

Per i termini decadenziali di invio delle domande e di trasmissione dei dati di pagamento è confermato il regime vigente, come di seguito illustrato.

Le istanze di accesso ai trattamenti (CIGO/ASO/CIGD) devono essere 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. Tuttavia, in fase di prima applicazione, il predetto termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Sostegni, ossia al 30 aprile 2021 (comma 3). Tale termine risulta, però, meno favorevole di quello derivante dall'applicazione della regola ordinaria (31 maggio 2021, per sospensioni o riduzioni iniziate nel mese di aprile 2021); sul punto si auspicano, pertanto, chiarimenti da parte degli Enti competenti.

Nel caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve 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 fase di prima applicazione, i predetti termini sono spostati al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni, se tale ultima data è posteriore a quella stabilita dalla regola ordinaria. Decorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione con i relativi oneri restano a carico del datore di lavoro inadempiente. Si dispone espressamente che resta ferma la possibilità di ricorrere all'anticipazione del 40% del trattamento, prevista dall'art. 22-quater del citato D.L. n. 18/20[2] (comma 4).

Fermo restando quanto sopra, **è stata introdotta una significativa novità procedurale** in merito alla trasmissione dei dati necessari per il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, per la quale finora viene utilizzato il modello "SR41 semplificato": per le domande di trattamenti disciplinati dal Decreto Sostegni, tale trasmissione sarà effettuata con il **flusso telematico denominato "Uniemens-CIG"** (comma 5).

Infine, allo scopo di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali con causale "Covid-19", si dispone che i trattamenti disciplinati dal Decreto Sostegni possono essere concessi sia con la modalità del pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS (inclusa la facoltà di ricorrere alla suddetta anticipazione del 40%), sia con la modalità dell'anticipazione del trattamento da parte del datore di lavoro e successivo recupero a conguaglio, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 148/15 (comma 7).[3]

L'art. 8 del Decreto Sostegni reca, altresì, la disciplina del **divieto di licenziamento**, come di seguito illustrata.

Resta precluso, **fino al 30 giugno 2021**, l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano sospese 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 (comma 9).

Preclusa, altresì, fino alla medesima data, a tutti i datori di lavoro (indipendentemente dal numero dei dipendenti) la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della L. n. 604/66 e restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge (comma 9).

Dal **1° luglio al 31 ottobre 2021** ai datori di lavoro di cui al comma 2 dell'art. 8 qui illustrato 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 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. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa 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 (comma 10).

Risultano sostanzialmente confermate, inoltre, le fattispecie escluse dai divieti suddetti (comma 11), con una sola novità relativa alla cessazione dell'attività di impresa:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- 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[4];
- 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.

ART. 9 (RIFINANZIAMENTO DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE, INTEGRAZIONE DEL TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER I DIPENDENTI EX ILVA NONCHE' MISURE A SOSTEGNO DEL SETTORE AEROPORTUALE)

E' stato disposto il rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione, che viene incrementato di 400 milioni di euro per l'anno 2021 e di 80 milioni di euro per l'anno 2022 (comma 1).

ART. 15 (MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONE DI FRAGILITÀ)

E' estesa, **fino al 30 giugno 2021**, l'applicazione delle disposizioni previste dal DL Cura Italia (art. 26, commi 2[5] e 2-bis[6], del d.l. n. 18/2020 e s.m.) relative alla tutela dei lavoratori c.d. fragili.

Previsto, inoltre, che **i periodi di assenza dal lavoro non sono computabili ai fini del periodo del comporto** e, per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall' INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.

Sostituita la data di applicazione della disposizione (28 febbraio) anche all'art. 1, comma 481 della Legge di Bilancio 2021 (L. n. 178/2020) e specificato che, per il periodo dal 1° marzo 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto, si applica la suddetta disciplina (equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero e svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile) così come modificata al presente articolo.

ART. 16 (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO – NASPI)

Per le prestazioni di NASpI concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e fino al 31 dicembre 2021 non trova applicazione il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, di cui all'art. 3 comma 1 lett. c) del D. Lgs. n. 22/15.

ART. 17 (DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE)

Prevista la proroga al **31 dicembre 2021** delle disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine, di cui all'art. 93 del DL. n. 34/2020 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020.

Sarà, pertanto, ancora possibile fino a tale data, in deroga all'articolo 21[7] del DLgs n. 81/2015 e ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del DLgs n. 81/2015.

Le suddette disposizioni hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto (23 marzo 2021) e nella loro applicazione **non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti**.

Per quanto non riportato nella presente si rinvia al testo del decreto.