

Triuggio, 30 marzo 2021

AI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare: DL Sostegni – Sintesi dei principali provvedimenti in materia di lavoro.

Con la pubblicazione in G.U. del Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (c.d. DL Sostegni), il Governo ha introdotto – per la prima volta nell’anno 2021 – nuove misure urgenti volte a contrastare le conseguenze dell’emergenza epidemiologica da Covid-19

In materia di lavoro, i principali provvedimenti sembrano porsi in parziale continuazione rispetto alla copiosa produzione legislativa dell’ultima parte dell’anno 2020.

Novità sugli ammortizzatori sociali per l’emergenza COVID19 (cigo, fis, cig in deroga, fondi di solidarietà alternativi).

Così come previsto nella legge di bilancio per l’anno 2021, sembra delinarsi una definitiva differenziazione tra le aziende soggette alla cassa integrazione ordinaria (CIGO) e le restanti. In dettaglio:

a) Aziende soggette alla disciplina della cassa integrazione ordinaria (CIGO)

Per semplificare e, salvo alcune eccezioni, si tratta di tutti i datori di lavori del settore industriale, indipendentemente dal numero di occupati. Con “settore” è da intendersi quello riconosciuto dall’INPS in base all’attività svolta.

Per queste realtà sarà possibile richiedere ulteriori 13 settimane di cassa integrazione con causale “emergenza Covid-19”. Le stesse dovranno essere collocate nel periodo dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Sembra pertanto potersi identificare in questo provvedimento l’ultima proroga della cassa integrazione emergenziale. È infatti probabile che, a partire dal 1° luglio, tali aziende dovranno tornare a far riferimento alla normativa ordinaria in materia di cassa integrazione. In sintesi:

- 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021 (legge di bilancio);
- ulteriori 13 settimane dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021 (DL Sostegni).

b) Aziende soggette alla disciplina della cassa integrazione in deroga (CIGD), all’assegno ordinario (FIS) ed ai fondi di solidarietà alternativi (es. FSBA per aziende artigiane)

Anche in tal caso, al solo fine di fornire un’idea generale e tralasciando casistiche particolari, si possono identificare i beneficiari di tale norma tra le imprese artigiane (FSBA), quelle commerciali e del terziario fino a 5 dipendenti (CIG in deroga) e quelle commerciali in generale (FIS). Anche in tale caso l’appartenenza al settore è determinata dall’inquadramento INPS e non da altri parametri (tra cui, ad esempio, il CCNL applicato).

Si ricorda in merito che, in forza di precedenti disposizioni di leggi, tali soggetti nel 2021 possono richiedere i trattamenti in oggetto per un periodo massimo di 12 settimane, dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021. Il DL Sostegni prevede in aggiunta ulteriori 28 settimane di trattamento di integrazione salariale, da collocarsi tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2021.

In sintesi:

- 40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 (legge di bilancio + DL Sostegni);
- tuttavia il periodo di 12 settimane già previsto della legge di bilancio 2021, deve essere collocato entro e non oltre il 30 giugno 2021. Periodi eventualmente non fruiti sono da considerarsi persi e non potranno essere “recuperati” oltre tale data (legge di bilancio).

Potranno beneficiare della nuova tranches di ammortizzatori sociali tutti i lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021. Tale impostazione supera la precedente normativa contenuta nella legge di bilancio che aveva garantito l'accesso alla cassa integrazione Covid anno 2021 ai soli assunti entro il 4 gennaio 2021.

In entrambi i casi, per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali del DL Sostegni, non è dovuto alcun contributo addizionale.

Divieto di licenziamento.

Prima di entrare nel merito, bisogna premettere che la norma nasce già con qualche difficoltà interpretativa, posto che la relazione tecnica al DL e la documentazione informativa del Ministero del Lavoro illustrano il provvedimento in maniera differente. Nel dettaglio:

1. Al netto di tale premessa, quanto emerge dalla lettura del decreto, è una estensione del divieto di licenziamento fino al 30 giugno 2021. Questa prima proroga è da intendersi generalizzata ed estesa a tutti i datori di lavoro, con le sole deroghe già da tempo in essere e successivamente riepilogate.
2. Oltre tale data, è prevista una estensione del divieto di licenziamento a tutto il 31 ottobre 2021 esclusivamente per i datori di lavoro aventi diritto alla CIGD ed ai fondi di integrazione salariale (si vedano i datori di lavoro di cui al *punto b* del precedente paragrafo) che non hanno richiesto gli ammortizzatori sociali a loro riservati.

In tal senso e, in attesa di ulteriori chiarimenti, si evidenzia anche la presenza di una seconda interpretazione che estenderebbe il divieto di licenziamento di cui al presente *punto 2* a tutti i datori di lavoro destinatari di FIS e CIGD indipendentemente dalla effettiva fruizione degli ammortizzatori sociali Covid. Pertanto, tale interpretazione, prevederebbe una estensione del divieto a tutto il 31 ottobre 2021, indipendentemente dall'effettivo utilizzo di FIS e CIGD.

3. A decorrere dal 1° novembre 2021, salvo ulteriori proroghe, verrà meno il divieto di licenziamento per tutte le aziende.

Come accennato in premessa, il divieto di licenziamento continua a non applicarsi:

- ai lavoratori che aderiscono ad un accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- nelle ipotesi, già previste dalle precedenti disposizioni, di cambio di appalto con riassunzione del personale impiegato a carico dell'appaltatore subentrante;
- in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa;
- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, della suddetta attività.

Per brevità, si ricorda che il divieto di licenziamento è esteso sia ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (c.d. licenziamenti economici o organizzativi), sia alle procedure c.d. di licenziamento collettivo.

Contratti a tempo determinato: ulteriore proroga/rinnovo acausale.

Il DL Sostegni effettua un importante intervento anche sulla normativa in materia di proroga e rinnovi dei contratti di lavoro a termine. Pertanto, ferma la durata complessiva di 24 mesi, fino al 31 dicembre 2021 sarà possibile rinnovare o prorogare un contratto alle seguenti condizioni:

- non è necessario indicare la causale giustificativa posta alla base del rinnovo/proroga;
- il rinnovo o la proroga possono prevedere un periodo massimo di 12 mesi;
- è consentito un solo rinnovo/proroga acausale ai sensi della deroga del DL Sostegni;

A differenza dei precedenti interventi in materia, il DL Sostegni prevede altresì che, ai fini di una corretta applicazione della deroga, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe “in deroga” già intervenuti durante l'emergenza Covid19 e comunque prima del 23 marzo 2021. Pertanto tale possibilità, nei limiti già accennati, è estesa a tutti i datori di lavoro, inclusi quelli che ne avevano già beneficiato in precedenza.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento fosse ritenuto necessario.

Distinti saluti.

Diego Riva

Jonathan Pirovano