

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 4/2021 del 30 marzo 2021

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **DECRETO LEGGE 41/2021: LE MISURE URGENTI IN MATERIA DI LAVORO NEL CD. DECRETO “SOSTEGNI”**

In data 22.3.2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legge n. 41 recante ulteriori misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”.

Continua la saga dei decreti eponimici e dopo quello curativo, quello rilanciante, quello ristoratore, è ora la volta di quello che puntella e sostiene la nostra sempre più barcollante economia ed i suoi operatori. O che, almeno nelle intenzioni, dovrebbe farlo.

Si fornisce una prima sintetica analisi delle disposizioni di più diretto interesse giuslavoristico, contenute nel titolo II del decreto,

### **ART. 8 – NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

Rispetto al passato, il legislatore introduce una proroga **diversificata** dei **trattamenti di integrazione salariale**, spettanti ai **lavoratori in forza al 23.3.2021**, data di entrata in vigore del decreto che si commenta.

Infatti, nei casi di **sospensione o riduzione** di attività per **eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica** da COVID-19, per le aziende soggette al **trattamento ordinario** di integrazione salariale (ossia alla **CIGO**, cassa integrazione guadagni ordinaria) sono concesse **ulteriori 13 settimane** nel periodo **dal 1° aprile al 30 giugno 2021**. In pratica, con queste settimane si può coprire interamente il suddetto trimestre. Per queste aziende, a partire dal 1° luglio 2021 si potrà fare ricorso unicamente alla CIGO con le causali ordinarie e con le procedure previste dal D.Lgs. 148/2015. Di converso, per le aziende rientranti nella disciplina dell'**assegno ordinario (FIS)** o della **cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)**, sono concesse **ulteriori 28 settimane** nel periodo **dal 1° aprile al 31 dicembre 2021**.

In entrambi i casi, per i trattamenti di integrazione salariale fruiti ai sensi del nuovo decreto, **non è dovuto alcun contributo addizionale**.

Sono confermati i termini ordinari di presentazione delle domande (entro il mese successivo all'inizio della sospensione o riduzione di attività) ed è altresì confermata la **possibilità di ricorrere, nel caso di richiesta del pagamento diretto** dell'integrazione salariale, l'**anticipazione del 40%** dell'importo corrispondente alle ore richieste.

Vengono, finalmente, eliminati i modelli SR41 da inviare all'INPS per il pagamento diretto dell'integrazione

salariale, in quanto l'INPS ricaverà i dati necessari direttamente dai modelli UNIEMENS. Tuttavia, nel caso di pagamento diretto, il tardato invio dei modelli oltre il termine dell'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale (o, comunque, entro trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione, se successivo), comporta l'addebito del trattamento di integrazione salariale direttamente in capo al datore di lavoro.

### **ART. 8 – BLOCCO DEI LICENZIAMENTI E SUPERAMENTO GRADUALE DELLO STESSO**

La norma introduce una disciplina comune del blocco dei licenziamenti fino al **30.6.2021**, riproducendo sostanzialmente le disposizioni già in vigore,

In pratica, fino alla predetta data resta **precluso l'avvio delle procedure di mobilità** e restano altresì **sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23.2.2020**, 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. Fino alla medesima data **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'art. 7** della medesima legge (licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non sottoposti alla cd. tutele crescenti).

Dal **1.7.2021**, invece, il **blocco viene meno** per le **aziende beneficiarie del trattamento ordinario di cassa integrazione guadagni (CIGO)**, ossia:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;

i) imprese addette all'armamento ferroviario;  
l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;  
m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;  
n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;  
o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Per tali imprese (in sostanza le imprese industriali non edili e le imprese industriali e artigiane del settore edile), in modo simmetrico al venire meno della possibilità di richiedere la CIG con causale COVID-19, viene meno anche il "blocco" dei licenziamenti, per cui le stesse potranno fronteggiare eventuali emergenze occupazionali o ali produttivi e crisi di mercato con il ricorso alla cassa integrazione ordinaria o attraverso l'intimazione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi.

Al contrario per le **imprese beneficiare dell'assegno ordinario o della cassa in deroga con causale COVID-19** nonché per le aziende beneficiarie del trattamento di integrazione salariale del settore agricolo, il **"blocco" dei licenziamenti permane fino al 31.10.2021.**

In ogni caso, il **"blocco" dei licenziamenti non si applica** nelle ipotesi di 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 configurano 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 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 NASPI.

Sono altresì esclusi dal divieto i **licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o 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. 17 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO A TERMINE**

Viene prorogata, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, la possibilità di **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 cd. "causali", introdotte dal cd. "decreto dignità".

La **possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine** cd. "acausali" (ossia senza le condizioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 81/2015) è **concessa** a de-

correre dalla data di entrata in vigore del decreto (ossia **dal 23.3.2021**) **senza tenere conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.** Si ha, in sostanza, una nuova possibilità di prorogare o rinnovare i contratti acausali, sempre per un periodo di 12 mesi e con una durata massima di 24 mesi, anche per i datori di lavoro che abbiano già in precedenza fruito della possibilità di operare con le deroghe concesse dai precedenti interventi normativi emergenziali.

#### **ART. 15 – MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI "FRAGILI"**

**Fino al 30 giugno 2021**, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, per i **lavoratori dipendenti** pubblici e privati **in possesso di certificazione** rilasciata dai competenti organi medico-legali, **attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità** ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 (cd. lavoratori "fragili"), **il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero** ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali.

**Tali periodi di assenza dal servizio non sono computabili ai fini del periodo di comporto.** È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa delle suddette assenze dal servizio.

Le suddette disposizioni si applicano, con effetto retroattivo, a partire dal 1.3.2021.

A decorrere dal 16 ottobre 2020 e **fino al 30 giugno 2021**, i sopra indicati **lavoratori "fragili" svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

#### **ART. 16 – NASPI: ELIMINAZIONE DEL REQUISITO DEI 30 GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO NEI 12 MESI PRECEDENTI**

Fino al 31.12.2021 viene meno il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione ai fini del diritto di percepire il trattamento di NASPI.