



26 MARZO 2021

LE NOVITÀ GIUSLAVORISTICHE DEL DECRETO SOSTEGNI

Il 23 marzo 2021 è entrato in vigore il Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (“Decreto Sostegni”) che ha introdotto ulteriori misure in materia giuslavoristica dirette a far fronte all’emergenza da Covid-19. Di seguito le principali **novità**.

A. PROROGA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO/FIS E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Prima del Decreto Sostegni...

La Legge di Bilancio 2021, da ultima, aveva previsto la possibilità, per i datori di lavoro, di richiedere la concessione dei trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria, Assegno ordinario/FIS e Cassa in Deroga, con causale Covid-19, per una durata massima di (ulteriori) 12 settimane, da collocarsi nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria e, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, per i trattamenti di Assegno ordinario/FIS e di Cassa in deroga.

Novità! Il Decreto Sostegni riconosce ai datori di lavoro, che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da Covid-19, la possibilità di richiedere i trattamenti di:

- **Cassa Integrazione Ordinaria** per ulteriori 13 settimane, nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021;
- **Assegno ordinario/FIS** per ulteriori 28 settimane, nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021;
- **Cassa Integrazione in Deroga** per ulteriori 28 settimane, nel periodo compreso tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2021.

I suddetti trattamenti sono destinati ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni (ossia al **23 marzo 2021**).

Non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

Si osserva che la Legge di Bilancio 2021 aveva previsto la possibilità per i datori di lavoro di richiedere l’Assegno ordinario/FIS o la Cassa in Deroga per la durata di 12 settimane da fruire in un arco temporale incluso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.



Il presente Decreto Sostegni nulla dispone in merito alla regolamentazione dei suddetti periodi in relazione ai nuovi periodi concessi dal 1° aprile 2021.

Si pone, quindi, un problema di potenziale parziale sovrapposizione tra le 12 settimane di Assegno ordinario/FIS o Cassa in Deroga che il datore di lavoro potrebbe fruire successivamente al 31 marzo 2021 (e fino al 30 giugno 2021) sulla base della Legge di Bilancio 2021 e le 28 settimane dei medesimi trattamenti previste dal Decreto Sostegni dal 1° aprile 2021.

In assenza di specifiche previsioni sul punto (cumulo o assorbimento), si può sostenere che dal 1° aprile sia possibile per i datori di lavoro interessati godere sia delle 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021, qualora non ancora esaurite, sia delle 28 settimane introdotte dal Decreto Sostegni.

Su questo aspetto si attendono gli opportuni chiarimenti.

B. PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

Prima del Decreto Sostegni...

La precedente disciplina prevedeva (i) il divieto dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. 604/1966, (ii) il divieto dei licenziamenti collettivi, (iii) la sospensione delle procedure collettive in corso, nonché (iv) la sospensione delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7, L. 604/1966 (ovverosia le procedure pendenti avanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro) fino al **31 marzo 2021**.

Novità! I suddetti divieti di licenziamento individuale e di licenziamento collettivo (con sospensione delle procedure in corso) e la sospensione delle procedure di licenziamento individuale davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro sono stati estesi per tutti i datori di lavoro fino al **30 giugno 2021**.

Dal **1° luglio 2021** al **31 ottobre 2021** il divieto di licenziamenti, collettivi e individuali, è limitato unicamente ai datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione in Deroga o dell'Assegno ordinario/FIS di cui al paragrafo A¹ che precede e della cassa integrazione per operai agricoli.

Sul punto la formulazione della norma lascia spazio a un dubbio interpretativo: non è, infatti, chiaro se il divieto valga per tutti i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dei citati strumenti di integrazione salariale o solamente per quelli che, successivamente al 30 giugno 2021, ne usufruiscono. Si attendono chiarimenti in merito.

¹ Ovverosia, datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria.



Viene confermata la possibilità di procedere ai licenziamenti nelle seguenti ipotesi:

- licenziamenti con riassunzione del personale impiegato in un appalto in capo all'appaltatore subentrante in forza di legge, di contratto collettivo nazionale o di clausola contenuta nel contratto di appalto;
- cessazione definitiva dell'impresa, anche 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'art. 2112 c.c.;
- accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (non, quindi, le RSA/RSU) di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento 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).

Deve inoltre ritenersi confermato che il **divieto dei licenziamenti non operi** con riferimento:

- al licenziamento individuale dei dirigenti²;
- al recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione;
- al licenziamento per superamento del periodo di comperto;
- al licenziamento per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

C. PROROGA E RINNOVO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Prima del Decreto Sostegni...

La Legge di Bilancio aveva prorogato al **31 marzo 2021** la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato **senza causale** e per una sola volta, per un massimo di 12 mesi e nel rispetto del limite massimo di durata complessiva di 24 mesi di cui al D.Lgs. 81/2015.

Novità! Il Decreto Sostegni ha prorogato sino al **31 dicembre 2021** tale possibilità di rinnovo o proroga senza causale per una sola volta e per massimo 12 mesi, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi di cui al D.Lgs. 81/2015.

Il Decreto ha precisato che non rilevano i rinnovi e le proroghe già effettuate prima dell'entrata in vigore del Decreto stesso. Ciò significa che anche i contratti a tempo determinato che sono stati già rinnovati o prorogati **nel corso del 2020 o nei primi mesi del**

² Si segnala sul punto, tuttavia, che il Tribunale di Roma, Sez. Lavoro, con ordinanza del 26.02.2021 ha (sorprendentemente) affermato che il blocco dei licenziamenti per motivi economici, introdotto dalla normativa emergenziale, deve ritenersi applicabile anche ai dirigenti.



2021 (anche in virtù delle deroghe previste dai precedenti provvedimenti legislativi emanati nel periodo Covid-19), possono essere nuovamente prorogati o rinnovati, ai sensi della predetta disposizione del Decreto Sostegni (come detto, per una sola volta, per massimo di 12 mesi e nel rispetto della durata massima di 24 mesi del contratto).

Il termine del **31 dicembre 2021** non si riferisce alla scadenza del contratto a termine ma al momento in cui il contratto viene prorogato o rinnovato. Quindi, il rapporto potrà protrarsi anche nel corso del 2022 ma a condizione che la proroga o il rinnovo del contratto siano avvenuti entro il 31 dicembre 2021.

La predetta disposizione deve ritenersi applicabile anche ai **contratti a termine in somministrazione**.

Sulla base della precisazione contenuta nella nota dell'Ispettorato del Lavoro del 16 settembre 2020, si può ritenere che l'eventuale proroga senza causale prevista dal Decreto Sostegni non vada computata nel numero massimo delle quattro proroghe consentite dalla legge, così come l'eventuale rinnovo possa avvenire senza dover rispettare il periodo di cd. cuscinetto o *stop and go* che deve di norma intercorrere tra un contratto a termine e l'altro (ossia 10 giorni se il primo contratto ha durata fino a 6 mesi, 20 giorni se il primo contratto ha durata superiore a 6 mesi).

D. LAVORATORI FRAGILI

Prima del Decreto Sostegni...

La Legge di Bilancio 2021 aveva esteso fino 28 febbraio 2021 l'applicazione dell'art. 26, comma 2-*bis*, del Decreto Cura Italia che prevedeva per i lavoratori dipendenti cd. fragili (ossia in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, di cui all'art. 3, co. 3, L. 104/1992, ovvero in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio, rilasciata dai competenti organi medico-legali): (i) lo svolgimento, di norma, di attività lavorativa in modalità agile (Smart Working), anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, ovvero lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto; (ii) l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero.

Novità! Il Decreto Sostegni ha esteso l'applicazione delle suddette misure fino al **30 giugno 2021** e ha precisato che i periodi di assenza dal servizio nel corso del predetto periodo **non sono computabili ai fini del periodo di comporto**.

È prevista l'applicabilità di tali misure anche per il periodo dal 1° marzo 2021 al 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del Decreto Sostegni).



E. ASSENZA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PREVIDENZIALE PER LE AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Si segnala che il Decreto Sostegni non ha previsto agevolazioni contributive per i datori di lavoro che non fanno ricorso agli ammortizzatori sociali (agevolazioni che erano state introdotte per la prima volta dal Decreto Agosto e poi replicate dal Decreto Ristori e dalla Legge di Bilancio 2021).

CONTATTI
Team Labour
LCALabour@lcalex.it