



•ALERT•

5 LUGLIO 2021

# Le novità del Decreto «Lavoro e Imprese»

Il 30 giugno 2021 è entrato in vigore il **Decreto-legge n. 99/2021** (*“Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese”*) che ha introdotto ulteriori misure in materia giuslavoristica dirette a far fronte all'emergenza da COVID-19. Di seguito le principali **novità**.

## **CASSA INTEGRAZIONE PER LE INDUSTRIE TESSILI, DELLE CONFEZIONI E DELLE FABBRICAZIONI DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO (ANCHE IN PELLE E IN PELLICCIA)**

**Novità!** I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili (codici ATECO 13, 14 e 15) che dal 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 30 giugno 2021, domanda di Cassa Integrazione Ordinaria (con causale COVID-19) per una durata massima di **17 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021**.

## **CASSA INTEGRAZIONE “STRAORDINARIA IN DEROGA”**

**Novità!** I datori di lavoro privati del settore industriale che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148/2015 (in quanto già interamente fruiti) e che si trovano in situazioni di particolare difficoltà economica possono presentare domanda di Cassa Integrazione “straordinaria in deroga” alle disposizioni di cui agli articoli 4 (durata complessiva dei trattamenti di integrazione salariale), 5 (contributo addizionale), 12 (durata del trattamento di integrazione salariale ordinario) e 22 (durata



del trattamento di integrazione salariale straordinario) del D.Lgs. n. 148/2015 per un massimo di **13 settimane**, fruibili **fino al 31 dicembre 2021**. Non si tratta, quindi, di una cassa integrazione con causale “Covid” ma di uno strumento che, pur godendo delle deroghe sopra menzionate, deve essere richiesto e autorizzato secondo le usuali modalità (tra cui, in particolare, l'obbligo di indicare una causale di intervento ai sensi degli artt. 11 e/o 21 del D.Lgs. n. 148/2015, nonché la necessità di esperire la procedura di informazione e consultazione sindacale ai sensi degli artt. 14 e/o 24 del D. Lgs. n. 148/2015).

Non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

## **BLOCCO DEI LICENZIAMENTI**

Il divieto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, L. n. 604/1966, il divieto di licenziamento collettivo (con sospensione delle procedure in corso) e la sospensione delle procedure di licenziamento individuale davanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, operano con le **seguenti scadenze**:

- fino al **31 ottobre 2021**:
  - i) per i datori di lavoro destinatari della Cassa Integrazione in Deroga o dell'Assegno ordinario/FIS (**anche se non richiedono e non usufruiscono di tali trattamenti**);
  - ii) **Novità!** per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili (codici ATECO 13, 14 e 15) destinatari della Cassa Integrazione Ordinaria di cui alla lettera A) (**anche se non richiedono e non usufruiscono di tali trattamenti**);

- per i datori di lavoro privati del settore industriale che tra il 1° luglio 2021 e il 31 dicembre 2021 usufruiranno della Cassa Integrazione Ordinaria o Straordinaria (senza causale COVID-19), per la durata di fruizione di tali trattamenti;
- **Novità!** per i datori di lavoro privati del settore industriale che tra il 1° luglio 2021 e il 31 dicembre 2021 usufruiranno della "Straordinaria in deroga" di cui alla lettera B), per la durata di fruizione di tali trattamenti.

**N.B.:** I datori di lavoro privati del settore industriale che, a partire dal 1° luglio 2021, non usufruiscono di alcun ammortizzatore sociale, a partire da tale data possono quindi procedere con i licenziamenti.

Viene ulteriormente 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), mirante ad incentivare la 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).

Il **divieto di licenziamento non opera** con riferimento:

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

#### CONTATTI

#### Team Labour

LCALabour@lcalex.it

