

DECRETO SOSTEGNI. LE ULTIME NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

DI COSA PARLIAMO

- **PROROGA DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI.** Durata, decorrenza, campo di applicazione e costi della nuova CIG COVID-19
- **AMMORTIZZATORI SOCIALI DAL 1° APRILE 2021.** Modalità e costi.
- **BLOCCO DEI LICENZIAMENTI.** Durata e deroghe e collegamento alla fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causa COVID-19
- **LAVORATORI FRAGILI.** Nuove disposizioni per le assenze dal servizio e l'equiparazione a malattia
- **CONTRATTI A TERMINE**
- **CONGEDI PARENTALI E SMART WORKING.** Cosa ha previsto il Decreto legge n. 30 del 13 marzo 2021.



DECRETO SOSTEGNI

In data 22 marzo 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo del **D.L. 41/2021, c.d. Decreto "Sostegni"**, che introduce misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

La data di entrata in vigore del provvedimento è il 23 marzo 2021.

Oltre alla proroga degli ammortizzatori sociali, con diverse durate in ragione della tipologia di integrazione salariale richiesta, è stata modificata anche la disciplina del divieto di licenziamento e sono stati rivisti i benefici per i lavoratori fragili. Da ultimo, è stata prorogata la possibilità di poter derogare alle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato, con una ulteriore proroga acausale.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

DURATA e PERIODO DI RIFERIMENTO

I commi 1 e 2 dell'art. 8 del D.L. 41/2021 hanno previsto quanto segue:

1. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, **per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto** (23 marzo 2021), **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18**, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, **per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021.**

Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

2. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, **per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto** (23 marzo 2021), **domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quarter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18**, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, **per una durata massima di ventotto settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.**

Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO

AMMORTIZZATORI SOCIALI (2)

TERMINI DI PRESENTAZIONE DOMANDE, TERMINI DECADENZIALI

I commi 3, 4 e 5 dell'art. 8 del D.L. 41/2021 hanno previsto quanto segue:

3. Le domande di accesso ai trattamenti di cui ai commi 1 e 2 sono 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. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

4. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22- quarter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 27, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti 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, o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono rinviati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore della presente legge, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

AMMORTIZZATORI SOCIALI (3)

MODALITA' DI PAGAMENTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

I commi 5 e 6 dell'art. 8 del D.L. 41/2021 hanno previsto quanto segue:

5. Per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il **flusso telematico denominato «UniEmens - Cig»**.

6. Al fine di razionalizzare il sistema **di pagamento delle integrazioni salariali** connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i trattamenti di cui al presente articolo possono essere concessi sia con la **modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS**, compresa quella di cui all'articolo 22-quater del medesimo decreto-legge n. 18 del 2020, **sia con le modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148**.

RIEPILOGO AMMORTIZZATORI COVID-19 - ANNO 2021

RIFERIMENTO NORMATIVO	BENEFICIARI	PERIODO DI AMMORTIZZATORI CONCESSO	PERIODO DI FRUIZIONE	COSTI
L. 178/2020	Lavoratori in forza nell'azienda richiedente l'accesso agli ammortizzatori alla data del 1° gennaio 2021 (poi 4 gennaio 2021)	Ulteriori 12 settimane	Dal 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per CIGO, dal 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per CIGD e FIS	Non è dovuto alcun contributo addizionale
D.L. 41/2021	Lavoratori in forza nell'azienda richiedente l'accesso agli ammortizzatori alla data del 23 marzo 2021	Ulteriori 13 settimane per CIGO, e ulteriori 28 settimane per CIGD e FIS	Dal 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021 per CIGO, dal 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021 per CIGD E FIS	Non è dovuto alcun contributo addizionale

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

I commi 9, 10 e 11 dell'art. 8 del D.L. 41/2021 hanno previsto quanto segue:

9. Fino al 30 giugno 2021, 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 alla data del 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. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso 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'articolo 7 della medesima legge.

10. Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 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. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso 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'articolo 7 della medesima legge.

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI (2)

11. **Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti 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 od 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 cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. **Sono altresì esclusi dal divieto i 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.

IPOSTESI AMMESSE DI LICENZIAMENTO

IPOSTESI AMMESSE

- Licenziamenti per **giusta causa o giustificato motivo soggettivo**;
- Per **mancato superamento del periodo di prova**;
- Per **superamento periodo di comporta**;
- Licenziamento nelle 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;
- Licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società **senza continuazione, anche parziale, dell'attività**, nei casi in cui nel corso della liquidazione sempre non si configurino ipotesi di cessione di ramo o di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- **ipotesi di accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **con previsione di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro**, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con possibilità di accesso alla NASPI, in linea con quanto già aveva previsto l'INPS con circolare del 29 settembre 2020, n. 111;
- **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.

IPOTESI VIETATE DI LICENZIAMENTO

PROCEDURE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- **Vietato avviare procedure disciplinate dagli articoli 4, 5 e 24 dalla legge n. 223/1991** fino al 30 giugno 2021 per le aziende in CIGO, ovvero fino al 31 ottobre per le aziende in FIS o CIGD
- **Restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020,** fino al 30 giugno 2021 per le aziende in CIGO, ovvero fino al 31 ottobre per le aziende in FIS o CIGD

TENTATIVI DI CONCILIAZIONE LEGGE FORNERO

- **Restano sospesi i tentativi di conciliazione dei licenziamenti regolati dalla legge Fornero,** fino al 30 giugno 2021 per le aziende in CIGO, ovvero fino al 31 ottobre per le aziende in FIS o CIGD

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- **Vietato procedere a licenziamenti per GMO** tra i quali possono ricadere anche quelli che si intendono intimare per impossibilità sopravvenuta della prestazione, fino al 30 giugno 2021 per le aziende in CIGO, ovvero fino al 31 ottobre per le aziende in FIS o CIGD



LAVORATORI FRAGILI

MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONI DI FRAGILITA'

Il **comma 1 dell'art. 15 del D.L. 41/2021** ha apportato modificazioni all'art 26 del D.L. 18/2020, prevedendo quanto segue:

1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.
2. **Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis**, 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'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, **i periodi di assenza dal servizio di cui al seguente comma non sono computabili ai fini del comporta e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.**

2-bis.A decorrere dal **16 ottobre e fino al 30 giugno 2021**, i lavoratori fragili di cui al comma 2 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.

Il **comma 3 dell'art. 15 del D.L. 14/2021**, poi precisa che:

3. Per il periodo dal 1° marzo 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto si applica la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, così come modificato al presente articolo.



CONTRATTI A TERMINE

PROROGA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il **comma 1 dell'art. 17 del D.L. 41/2021** ha apportato delle modifiche all'articolo 93 del D.L. 18/2020 sostituendo il primo comma e prevedendo quanto segue:

1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e **fino al 31 dicembre 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, **è possibile 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 decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il **comma 2 dell'art. 17 del D.L. 41/2021** precisa inoltre che:

2. Le disposizioni di cui al comma 1 **hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.**

CONGEDO PARENTALE E SMART WORKING

In data 13 marzo 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. 30/2021 che ha introdotto misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e **interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.**

CONGEDI PER GENITORI

L'articolo 2 del D.L. 30/2021 ha previsto quando segue:

1. **Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio** disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.
2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, **il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro** per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto anche ai genitori di **figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

CONGEDO PARENTALE E SMART WORKING (2)

L'articolo 2 del D.L. 30/2021 continua prevedendo:

3. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 2, **è riconosciuta in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa di cui al comma 8, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa**, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
4. **Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, **possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 2 con diritto all'indennità di cui al comma 3 e non sono computati ne' indennizzati a titolo di congedo parentale.**
5. In caso di **figli di età compresa fra 14 e 16 anni**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità nè riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

SMART WORKING SENZA ACCORDO (3)

Con la pubblicazione in G.U. n. 51 del 1° marzo 2021 è stata disposta la proroga al 30 aprile 2021 della possibilità per i datori di lavoro, pubblici e privati, di ricorrere allo smart working semplificato

Ne deriva la necessità di prorogare la comunicazione agevolata (già ammessa in scadenza al 31.03.2021).

Ciò detto:

- Siamo davvero sicuri che possa definirsi smart working?
- L'assenza dell'obbligatorietà di un accordo non deve essere confusa con l'opportunità di sottoscrivere comunque una intesa;