

Circolare n. 04/2021/MI

Roma, 24 marzo 2021

**A TUTTE LE IMPRESE
ASSOMANOVALANZA
LORO SEDI**

Oggetto: Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 (“Decreto Sostegni”) - Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo u.s. è stato pubblicato il decreto-legge in oggetto recante, al Titolo II, “Disposizioni in materia di lavoro”.

Di seguito si elencano sinteticamente le principali norme di possibile interesse per il settore.

Articolo 8, commi 1-8 - Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale.

La norma prevede una ulteriore proroga della possibilità di utilizzare ammortizzatori sociali in relazione a riduzione o sospensione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica.

I principali aspetti dell'intervento sono i seguenti:

- per le aziende iscritte al F.I.S. (o che usufruiscono di cassa integrazione in deroga) la durata massima è pari a 28 settimane, nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021;
- massimo 13 settimane, e nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021, per le aziende destinatarie della CIG ordinaria;
- per tali trattamenti non è previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro;
- possono beneficiare del trattamento i lavoratori in forza nelle aziende al 23 marzo 2021;
- le domande di accesso ai trattamenti devono essere presentate, 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.

Articolo 8, commi 9-11 – Proroga del divieto di licenziamento e di sospensione/attivazione delle procedure di licenziamento collettivo.

Sono ancora prorogate, fino al 30 giugno 2021, le disposizioni che stabiliscono:

- la preclusione all'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991;
- la sospensione delle procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020;
- la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966;
- la sospensione delle procedure in corso di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966 per i licenziamenti economici individuali.

Per i datori di lavoro che utilizzano cassa integrazione in deroga ovvero sono iscritti al F.I.S. le medesime preclusioni proseguono dall'1 luglio al 31 ottobre 2021.

Fanno naturalmente eccezione le cessazioni dei rapporti di lavoro riconducibili a passaggio di appalto con contestuale assunzione da parte del datore di lavoro subentrante, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL Appalti militari ed enti vari stipulato il 25 marzo 2019, o anche di previsioni di legge o del contratto di appalto.

Come da normative precedenti, inoltre, non rientrano nel divieto i licenziamenti dovuti a:

- accordi collettivi di livello aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo;
- cessazione definitiva dell'attività di impresa;
- fallimento dell'azienda, quando non ne sia previsto l'esercizio provvisorio o ne sia disposta la cessazione.

Articolo 15 - Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità.

Fino al 30 giugno 2021 i lavoratori "fragili" (affetti da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, disabili con connotazione di gravità) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione equivalente ai sensi dei contratti collettivi applicati, o a svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Qualora la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, sempre fino al 30 giugno p.v. l'assenza dal servizio è equiparata, per tali soggetti, a ricovero ospedaliero.

I periodi di assenza non rilevano, inoltre, ai fini del periodo di comporta.

Tali disposizioni prorogano quanto inizialmente previsto dall'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, successivamente prorogato fino al 28 febbraio u.s. e retroattivamente, ai sensi dell'articolo 15, anche per il periodo tra il 1° marzo u.s. e l'entrata in vigore del decreto-legge n. 41 (23 marzo 2021).

Articolo 17 - Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.

La norma dispone l'ennesima proroga, fino al 31 dicembre 2021, della possibilità di stipulare contratti a tempo determinato in deroga alle norme vigenti, ovvero senza indicazione delle causali di legge.

E' confermata la durata massima complessiva di ventiquattro mesi e la possibilità di prorogare o rinnovare il contratto per una sola volta e per un periodo massimo di dodici mesi; tuttavia, a far data dal 23 marzo 2021, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

Al seguente link è possibile reperire l'intero provvedimento legislativo https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-03-22&atto.codiceRedazionale=21G00049&elenco30giorni=true

Cordiali saluti.

FISE-ASSOMANOVALANZA
Il Segretario

(Donatello Miccoli)
