

Decreto Sostegni

SINTESI E NOTE INTERPRETATIVE AL D.L. 22 MARZO 2021, N. 41

Sommario

Disposizioni in materia di lavoro	2
Proroga e rinnovo dei contratti a termine (Art. 17).....	2
Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (Art. 8)	2
Aiuti alle imprese	3
Ammortizzatori sociali (Art. 8)	3
Misure di sostegno ai lavoratori	3
Misure di sostegno dei lavoratori in condizioni di fragilità (art. 15)	3

Disposizioni in materia di lavoro

Proroga e rinnovo dei contratti a termine (Art. 17)

Il Decreto interviene sul Decreto Rilancio prevedendo, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, la possibilità fino al 31 dicembre 2021, in deroga all'art. 21 del D. Lgs. 81/2015, di rinnovare o prorogare per un periodo massimo di 12 mesi e per una volta sola i contratti a tempo determinato anche in assenza delle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015.

Il Decreto specifica anche che la previsione in questione ha efficacia far data dall'entrata in vigore del Decreto e che nella sua applicazione non si tiene conto delle proroghe e dei rinnovi già intervenuti.

Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (Art. 8)

Il Decreto prevede che fino al 30 giugno 2021 resti precluso l'avvio delle procedure di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e collettivi e restino sospese quelle avviate successivamente al 23 febbraio 2020 (fatto salvo il caso della cessazione e riassunzione dei lavoratori in caso di cambio di appalto in conseguenza di clausola sociale contrattuale o normativa).

Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, invece, la preclusione di cui sopra resta preclusa per i soli datori di lavoro che usufruiscono degli ammortizzatori sociali Covid-19 come disciplinati dal Decreto (cfr. Aiuti alle imprese). Secondo la relazione illustrativa al Decreto pubblicata sul sito del Senato tale ultima previsione normativa deve intendersi estesa anche ai datori di lavoro che **possono** usufruire degli ammortizzatori sociali in questione a prescindere dall'attivazione.

Restano esclusi dalle predette preclusioni e limitazioni:

- a) i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa, conseguenti alla liquidazione della società senza prosecuzione, anche parziale, dell'attività salva l'ipotesi del trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- b) le ipotesi di accordo collettivo aziendali, stipulato dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscano all'accordo cui viene riconosciuta la Naspi;
- c) 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 d'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti settori non compresi nello stesso.

Aiuti alle imprese

Ammortizzatori sociali (Art. 8)

Sono estesi per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19 in relazione ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, i trattamenti di CIGO e Assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", introdotti dal Decreto Cura Italia, per una durata massima di 13 settimane nel periodo dal 1° aprile al 30 giugno 2021 senza versamento di contributo addizionale.

Sono estesi per i datori di lavoro, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19 in relazione ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, anche i trattamenti dell'assegno ordinario del FIS e della CIG in deroga introdotti dal Decreto Cura Italia, per una durata massima di 28 settimane nel periodo dal 1° aprile al 31 dicembre 2021 senza versamento di contributo addizionale.

Le domande devono essere 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 riduzione dell'attività lavorativa (in prima applicazione il termine è quello della fine del mese successivo a quello dell'entrata in vigore del Decreto).

Misure di sostegno ai lavoratori

Misure di sostegno dei lavoratori in condizioni di fragilità (art. 15)

Fino al 30 giugno 2021 (compreso quindi il periodo successivo al 28 febbraio 2021) per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione 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 disabili gravi (legge 104/1992), laddove la prestazione non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria. I periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comporto. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio per i suddetti motivi.

Fino al 30 giugno 2021 (compreso quindi il periodo successivo al 28 febbraio 2021), i lavoratori fragili come sopra identificati 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.

Per le prestazioni NASpl concesse a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto fino al 31 dicembre 2021 il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo,

nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione (previsto dall'art. 3, comma 1 lett. c) del D.Lgs. 22/2015) non trova applicazione.