

Legal Report



Osservazioni preliminari sulle disposizioni del **Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (cd. "Decreto Sostegni")** recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

Aprile 2021



Legal Report

Quadro Generale

Il nuovo Decreto Legge 22 marzo 2021 n. 41, cd. "Decreto Sostegni" (di seguito il "**Decreto**"), prevede nuove misure di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

Il presente documento mira a fornire una prima panoramica generale di alcune delle principali previsioni in materia di diritto del lavoro contenute nel Decreto.

Il nostro Team è a disposizione per qualsiasi chiarimento in merito.

Contatti



Stefano Lava, Partner

T: +39 02 54 13 17 82

stefano.lava@osborneclarke.com



Giuliana Caira, Associate

T: +39 06 32 69 50 22

giuliana.caira@osborneclarke.com



Cristina del Pezzo, Senior Lawyer

T: +39 02 54 13 17 64

cristina.delpezzo@osborneclarke.com



Vincenzo Colasante, Lawyer

T: +39 02 54 13 17 12

vincenzo.colasante@osborneclarke.com

1 Modifiche in materia di trattamento di integrazione salariale

Il Decreto ha disposto, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di richiedere fino a **13 settimane** di trattamenti di cassa integrazione ordinaria ("**CIGO**") con causale "*emergenza COVID-19*", da utilizzare tra il **1° aprile e il 30 giugno 2021**. I datori di lavoro che usufruiscono di tale trattamento **non sono tenuti a pagare alcun contributo addizionale**.

Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di richiedere fino a **28 settimane** di assegno ordinario ("**FIS**") e di cassa integrazione salariale in deroga ("**CIGD**"), da utilizzare tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Anche per i datori di lavoro che usufruiscono di tale trattamento **non è previsto alcun contributo addizionale**.

Il termine decadenziale di presentazione delle domande è fissato alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e, in fase di prima applicazione, al 30 aprile 2021.

Il Decreto specifica che l'erogazione dei nuovi trattamenti di integrazione salariale può avvenire sia con la modalità di pagamento diretto dell'INPS, ivi incluso il meccanismo dell'anticipazione da parte dell'Ente nella misura del 40%, sia con le modalità ordinarie, cioè mediante corresponsione da parte dell'impresa.

Il datore di lavoro è tenuto a inviare all'INPS 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 salariale, o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In fase di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo al 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del Decreto). Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

2 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Il Decreto proroga il blocco delle procedure di licenziamento collettivo, e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, per tutti i datori di lavoro, **fino al 30 giugno 2021**.

Le imprese che ricadono nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (industria ed edilizia) potranno, dunque, riprendere a licenziare per motivi oggettivi a decorrere dal 1° luglio 2021.

Per i soli datori di lavoro che, invece, sono beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale CIGD, dell'assegno ordinario FIS e dei trattamenti di cassa integrazione salariale operai agricoli ("**CISOA**") con causale COVID-19, è prevista una **ulteriore proroga del blocco dei licenziamenti dal 1 luglio 2021 al 31 ottobre 2021**. Il testo normativo non chiarisce se, per l'operatività di tale ulteriore proroga, sia necessaria o meno l'effettiva fruizione dell'ammortizzatore. In attesa di chiarimenti è, pertanto, preferibile ritenere che per queste aziende il blocco operi sino al 31 ottobre 2021 a prescindere dal ricorso all'ammortizzatore.

Fermo quanto sopra, la cessazione del rapporto di lavoro per motivi economici è in ogni caso consentita nelle seguenti ipotesi:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività della società oppure dalla cessazione definitiva dell'attività della società conseguente alla messa in liquidazione della stessa senza prosecuzione, anche parziale, dell'attività (purché non si configuri un trasferimento dell'azienda o di un suo ramo ai sensi dell'art. 2112 c.c.);
- raggiungimento di un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai dipendenti che aderiscono (i quali avranno comunque diritto al trattamento NASPI);
- fallimento, laddove non sia prevista la possibilità di operare in via provvisoria e sia disposta la cessazione dell'attività della società. Nel caso in cui sia prevista la gestione provvisoria di un ramo specifico dell'impresa, sono esclusi dal divieto i licenziamenti effettuati in altri settori non compresi nello stesso ramo.

Rimane ferma l'eccezione al divieto, già prevista in precedenza, per il cambio di appalto con riassunzione del personale alle dipendenze del nuovo appaltatore.

3 Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine (anche in regime di somministrazione)

Il Decreto conferma per il 2021 una importante misura in materia di contratti a termine.

In particolare, **fino al 31 dicembre 2021**, è possibile rinnovare/prorogare **per una sola volta e per un**

periodo massimo di 12 mesi - ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi – i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere, anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. 81/2015.

Ai fini della corretta applicazione della misura in oggetto, si precisa che non dovrà tenersi conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti alla data del 23 marzo 2021, con la possibilità, dunque, anche per i datori di lavoro che abbiano già usufruito di una proroga/rinnovo in virtù del regime derogatorio in materia di contratti a termine, di poter effettuare una ulteriore proroga/rinnovo purché nel limite dei 24 mesi di durata complessiva.

4 Misure a sostegno dei lavoratori fragili

Il Decreto ha esteso **fino al 30 giugno 2021** le misure a tutela dei cd. lavoratori fragili¹.

In particolare, fino al suddetto termine, l'assenza da lavoro dei lavoratori in condizioni di particolare fragilità collegata alla pandemia è equiparata al ricovero ospedaliero, se prescritta dalle competenti autorità sanitarie, con le seguenti precisazioni: (i) il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro **solo nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile (*smartworking*)**; (ii) l'eventuale periodo di assenza non è computato ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Inoltre, sempre fino al 30 giugno 2021, i lavoratori fragili potranno svolgere attività lavorativa in *smartworking*, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o in alternativa svolgere specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

¹ Si ricorda che per lavoratori fragili si intendono tutti i 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, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

Le informazioni contenute nel presente documento hanno natura confidenziale e potrebbero essere coperte da segreto professionale. Il documento è stato predisposto da Osborne Clarke. Nessuna persona, ad esclusione del destinatario potrà fare uso o affidamento sul presente senza il nostro previo consenso scritto. Di conseguenza, non accettiamo alcuna responsabilità in relazione al presente documento nei confronti di persone o entità diverse dal destinatario. I grafici eventualmente contenuti nel presente documento sono inseriti allo scopo di facilitare la comprensione dell'analisi ivi contenuta e non potranno sostituirsi ad una lettura accurata dell'intero documento.

