

COVID-19

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

È stato pubblicato sulla G.U. n. 70 del 22 marzo 2021 il D.L. 41 del 22 marzo 2021, c.d. 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, in vigore dal 23 marzo 2021.

Forniamo, qui di seguito, le prime indicazioni per quanto riguarda gli interventi in materia di lavoro riservandoci gli opportuni approfondimenti anche a seguito di chiarimenti che gli Enti ed Organi competenti potranno fornire.

Art. 8 - Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

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 2021 e il 30 giugno 2021. I datori di lavoro che usufruiscono di tale trattamento non sono tenuti a pagare alcun contributo addizionale.

Le settimane sono fino a 28 nel caso di ricorso all'assegno ordinario (FIS) e di cassa integrazione salariale in deroga (CIGD). Il periodo di utilizzo è tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

Nessuna novità sui tempi di presentazione delle domande che resta stabilito *“alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa”*. Per il mese di aprile le domande dovranno essere presentate entro la fine del mese di maggio.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il termine decadenziale entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale è fissato alla fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In fase di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto.

Il Decreto-Legge confermando la posizione precedente, dispone che trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Con l'intento di velocizzare l'iter di approvazione delle domande e messa in pagamento delle istanze, è prevista 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, sia effettuata con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig". Pertanto, il modello SR41 è sostituito, a decorrere dal mese di aprile, dal nuovo flusso telematico.

Con riferimento alle modalità di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è previsto che possono concretizzarsi sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, sia con l'anticipazione da parte del datore di lavoro. Tale ultima modalità anche per la Cassa Integrazione in Deroga.

Art. 8 - Blocco dei licenziamenti

Collegata alla proroga degli ammortizzatori sociali c'è anche quella del blocco dei licenziamenti, con un percorso differenziato. In particolare:

- **"proroga breve"**, fino al 30 giugno 2021, generalizzato per tutte le imprese, indipendentemente dal numero di dipendenti e settori di appartenenza.
- **"proroga lunga"**, fino al 31 ottobre 2021 per i soli datori di lavoro che possono fruire dei trattamenti di integrazione salariale FIS, CIGD e cassa integrazione agricola.

Per le imprese fuori dal perimetro della Cassa Integrazione Ordinaria la proroga del divieto di licenziamento è connessa alla proroga delle 28 settimane a prescindere dal fatto che essa venga utilizzata o meno. Queste aziende, dal 1° novembre 2020, potranno ricorrere ai licenziamenti economici a condizione però che non stiano usufruendo di ammortizzatori sociali. Ricordiamo, infatti, che questi possono, per esse, essere goduti fino al 31 dicembre 2020.

Sono confermate le tre deroghe al divieto di licenziamento: (i) per cessazione definitiva dell'impresa; (ii) nel caso di accordo collettivo aziendale di incentivo all'esodo; (iii) per fallimento quando non è previsto l'esercizio provvisorio dell'attività.

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

Sino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa 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, l'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità è equiparata al ricovero ospedaliero.

I lavoratori interessati dalla disposizione in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali sono:

1. lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/1992);
2. lavoratori 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.

L'assenza in questione non è computata ai fini del computo.

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

Confermata per tutto il 2021 la deroga sulle causali dei contratti a tempo determinato, al fine di facilitare il rinnovo dei contratti in scadenza e consentire ai datori di lavoro di effettuare le assunzioni stagionali e prorogare la durata dei contratti in vista della stagione estiva. Il datore di lavoro può dunque rinnovare e prorogare i contratti a termine, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta senza indicare le causali ordinariamente previste, fermo restando il limite massimo di durata pari a 24 mesi.

Il Decreto precisa che *“Sono fatti salvi i rinnovi e le proroghe già intervenuti”*. Pur con una piccola riserva in attesa dei chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro si ritiene dall'entrata in vigore del DL Sostegni anche i datori di lavoro che abbiano in precedenza usufruito di proroghe e rinnovi *“emergenziali”* potranno usufruire della deroga alle causali. Resta, tuttavia, confermato il limite della durata massima di 24 mesi che non appare rientrare nella deroga.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati

Dott. Carlo Dori: carlo.dori@studiopirola.com