

*A tutti i Clienti
Via e-mail
Loro sedi*

Verona, 26 marzo 2021

OGGETTO: Novità in materia di lavoro del Decreto Sostegni (DL 41/2021)

Il giorno 23 marzo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il nuovo 'Decreto Sostegni' (Decreto Legge 41/2021) contenente diverse misure di interesse per i datori di lavoro ed i lavoratori. Di seguito si propone una breve analisi delle disposizioni che, più di altre, potrebbero interessare i datori di lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE COVID

Vengono prolungati gli ammortizzatori sociali con causale Covid prevedendo due canali distinti:

- a) **13 nuove settimane**, da collocarsi tra il 1° aprile 2021 ed il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Cassa Integrazione Ordinaria (settore industriale ed edile);*
- b) **28 settimane** da collocarsi il 1° aprile e il 31 dicembre 2021 per i trattamenti di Assegno Ordinario (FIS e Fondi bilaterali artigiani) e di Cassa Integrazione in deroga (aziende del turismo, commerciali e artigiane).*

***Nota bene:** ciò significa che le aziende che adotteranno la CIG in continuità avranno una copertura più breve (fino al 13 ottobre) rispetto al periodo temporale in cui è consentito l'utilizzo (31 dicembre 2021);*
- c) un ulteriore periodo di 120 giorni di trattamento di integrazione salariale (CISOA) nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021 per i dipendenti agricoli a tempo indeterminato.*

In sintesi, il panorama degli ammortizzatori sociali per Covid19 disegnato dal Decreto Sostegni cerca di accompagnare per tutto il 2021 soprattutto le aziende dei settori più colpiti (es. Turismo, Commercio e Artigianato) di dimensioni ridotte e che non hanno strumenti ordinari per far fronte a crisi aziendali mentre per le aziende industriali, in attesa di un graduale e auspicato ritorno alla normalità, è probabile che da luglio in poi si dovrà ricorrere agli ammortizzatori (es. CIG ordinaria o straordinaria) già disponibili e previste da leggi pre-Covid.

NOTA BENE: ASSENZA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO ALLA CIG

Rispetto ai precedenti, il nuovo provvedimento non ripropone l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non faranno ricorso alla Cassa Integrazione Covid

CONTRATTI A TERMINE SENZA CAUSALE

E' stato esteso al 31 dicembre 2021 il termine entro il quale è possibile prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato (sia diretti che in regime di somministrazione) senza l'indicazione della causale nei casi in cui è necessario adempiere a tale obbligo (che, ricordiamo, scatta ogni qualvolta il rinnovo o proroga del contratto determini il superamento della durata di 12 mesi).

Tale facoltà è consentita a condizione che:

- la proroga o il rinnovo abbiano durata massima di 12 mesi (fermo restando che il rapporto di lavoro nel suo complesso non può superare i 24 mesi)
- l'atto di rinnovo o di proroga sia sottoscritto entro la data di scadenza del regime stesso ovvero entro la data del 31/12/2021.

Nota bene: A differenza dei precedenti interventi di proroga, il nuovo decreto, precisa che, ai fini di una corretta applicazione della misura, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti. Dal momento che sono fatti salvi i rinnovi e le proroghe già avvenuti, anche ai datori di lavoro che ne hanno già usufruito in precedenza viene concessa nuovamente la possibilità di prorogare o rinnovare (per una sola volta e per un massimo di 12 mesi, nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi) i contratti a termine senza ricorrere alle causali.

Si precisa che il contratto di proroga deve essere firmato entro il 31 dicembre ma può continuare nel periodo successivo (es. firmato il 20 dicembre, inizio della proroga il 21 e termine dopo sei mesi).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento collettivo per motivi economici o individuale per giustificato motivo oggettivo (a prescindere dal numero di lavoratori in forza) è stato rimodulato in due fasi, creando uno stretto legame con la fruizione degli ammortizzatori sociali. Il divieto è quindi prorogato:

- **fino al 30 giugno 2021, per tutti i datori di lavoro senza alcuna distinzione;**
- **dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, solo per quei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e che facciano domanda e fruiscono degli strumenti di integrazione salariale del tipo:**
 - assegno ordinario (FIS e Fondi bilaterali artigiani);
 - cassa integrazione salariale in deroga (CIGD)
 - cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA);**quindi con esclusione della Cassa integrazione Ordinaria (che normalmente adottano le imprese industriali).**

Sia per il primo periodo che per il secondo periodo, restano confermate le eccezioni già individuate in precedenza, dunque il divieto non si applica nelle ipotesi di:

- cessazione del contratto di appalto con riassunzione da parte del nuovo appaltatore subentrante;
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, per 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa;
- 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 (ferma restando la possibilità di accedere alla NASpI);
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

GESTIONE DEI CONTAGI E ASSENZA DEI LAVORATORI

Si allega una utile mappa predisposta dalla Fondazione Studi del nostro Ordine professionale dove potrete approfondire i temi legati agli obblighi di tampone e vaccino negli ambienti di lavoro nonché un quadro generale di come intervenire di fronte alle assenze dei lavoratori contagiati o posti in quarantena fiduciaria.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento e dettaglio si augura buona giornata e buon lavoro.

A firma di tutto il personale dello Studio