



Olginate, 24 Marzo 2021

Prot.28/21

#lavoro

Spett.le

Cliente

## **D.L. "SOSTEGNI"**

### **LE PRINCIPALI NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO**

#### **ULTERIORI PERIODI DI CASSA INTEGRAZIONE**

Il decreto Sostegni (DECRETO-LEGGE 22 marzo 2021, n. 41) ha introdotto nuovi periodi di Cassa integrazione ordinaria (CIGO), in deroga e di assegno ordinario (FIS) per i datori di lavoro che **sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.**

Per i datori di lavoro interessati dal trattamento ordinario di integrazione salariale (**CIGO**) è stato previsto un periodo di **13 settimane da fruire tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021.**

Per quelli che invece versano la contribuzione ai fondi di solidarietà e sono interessati dall'assegno ordinario (**AO / FIS**) è stato previsto un periodo di **28 settimane da fruire tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.**

Per datori di lavoro non interessati da CIGO e Fondi di integrazione salariale il periodo è pari a **28 settimane di cassa integrazione in deroga da fruire tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.**

**Per nessuna tipologia di cassa integrazione è dovuto il contributo addizionale per tutti gli ammortizzatori emergenziali.**

Non compare alcuna disposizione normativa che imputi i periodi di ammortizzatore sociale fruiti successivamente al 31 marzo 2021 e richiesti ai sensi della legge di Bilancio 2021 ai nuovi periodi introdotti per il periodo dal 1° aprile 2021 in poi dal Decreto Sostegni. Il problema non si pone per la CIGO, posto che le 12 settimane della legge di Bilancio 2021 sono fruibili nel primo trimestre del 2021 e le 13 del decreto Sostegni nel secondo trimestre.



Si pone invece per l'assegno ordinario e la cassa integrazione in deroga in quanto le 12 settimane previste dalla legge di stabilità 2021 sono fruibili in un arco temporale incluso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, che si sovrappone in parte al periodo 1° aprile - 31 dicembre 2021, in cui sono fruibili le 28 settimane previste dal "Sostegni". In assenza di chiarimenti, **si suppone la possibilità dal 1° aprile in poi di godere, qualora non ancora esaurite, sia delle 12 settimane previste dalla legge di Bilancio 2021 che delle 28 settimane introdotte dal DL Sostegni.**

**Hanno diritto alla nuova cassa integrazione introdotta dal DL Sostegni tutti i dipendenti che sono in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e quindi agli assunti entro il 23 Marzo 2021.**

Per accedere all'ammortizzatore occorrerà effettuare le procedure di informativa ed eventuale consultazione sindacale come è avvenuto sino ad oggi per gli interventi con causale Covid19.

Importante novità riguarda la facoltà del datore di lavoro di optare per il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS o per l'anticipazione dell'indennità di integrazione salariale. Il Decreto Sostegni all'art. 8 comma 6 introduce una norma di principio volta a garantire la piena libertà per i datori di lavoro di optare per una soluzione o per l'altra.

Le domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione, 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 di riduzione dell'attività lavorativa.

## **DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Il divieto e la sospensione delle procedure di licenziamento collettivo e individuale permangono sino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro (fatte salve le solite eccezioni già note).

Successivamente a tale data il divieto si protrarrà sino al 31 ottobre 2021 solo per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dell'assegno ordinario (FIS) o della cassa integrazione in deroga che faranno ricorso alle 28 settimane.

**Usare le 28 settimane previste dal "sostegni" estenderebbe il divieto di licenziamento sino al 31 ottobre 2021. Non usarle invece anticiperebbe al 30 giugno 2021 la fine della vigenza del divieto di licenziamento.**

La conseguenza di questo meccanismo potrebbe mettere a rischio un licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettuato tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021 che potrebbe divenire illegittimo per la sola circostanza che il datore di lavoro che lo ha effettuato si ritrovasse nella necessità di dover utilizzare le 28 settimane previste dal Sostegni entro il 31 dicembre 2021. Bisognerà quindi considerare tale impatto prima di procedere a licenziamenti prima del 31 ottobre 2021 stante l'imprevedibilità dell'andamento del virus e delle conseguenti restrizioni (chiusure ecc.).

Dal 1° novembre 2021 al 31 dicembre 2021, salvo novelle legislative, sarà invece possibile licenziare per giustificato motivo oggettivo e contestualmente fruire, laddove residuino, ancora delle settimane di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previste dal decreto in commento.



## **CONTRATTI A TERMINE**

Confermata per tutto il 2021 la deroga sulle causali dei contratti a tempo determinato. 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. Non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

Per lo Studio,

Dr. Nico Gilardi.