

23 Marzo 2021

Le principali misure del decreto “Sostegni” in materia lavoristica

Successivamente alla proroga dello stato di emergenza fino al 30 aprile 2021 ed all’emanazione di ulteriori provvedimenti correlati all’emergenza COVID-19, fra i quali da ultimo il D.L. 13 marzo 2021, n. 30 (che, fra le altre cose, ha introdotto nuove misure su congedi per genitori e *bonus baby-sitting*), è stato approvato il cd. “Decreto Sostegni” (D.L. 22 marzo 2021, n. 41, in vigore a decorrere dal 23 marzo 2021).

Di seguito si segnalano alcune misure rilevanti per la gestione dei rapporti di lavoro privati introdotte dal Decreto Sostegni.

1. Ammortizzatori sociali COVID-19 – Nuovi trattamenti previsti dal Decreto Sostegni

CIGO, Assegno Ordinario (FIS/Fondi solidarietà) e CIG in deroga¹

- Vengono previste:
 - ✓ **13 settimane di CIGO** all’interno del periodo 1° aprile 2021 – 30 giugno 2021; e
 - ✓ **28 settimane di Assegno Ordinario / CIG in deroga** all’interno del periodo 1° aprile 2021 – 31 dicembre 2021.
- Non è previsto il pagamento di un contributo addizionale.
- Dal punto di vista delle relative procedure sindacali, il Decreto Sostegni non introduce nuove norme, per cui appare legittimo ritenere che continueranno a trovare applicazione le procedure sindacali di cui al Decreto Cura Italia (D.L. 17 marzo 2020 n. 18) oggi vigente, espressamente richiamato dal nuovo provvedimento normativo.
- La domanda deve essere presentata all’INPS:(i) entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell’attività lavorativa; ma (ii) in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo l’entrata in vigore del Decreto Sostegni.

¹ Articolo 8, Decreto Sostegni, commi 1- 3.

2. Blocco dei Licenziamenti

Disciplina generalizzata fino al 30 giugno 2021 e ulteriore disciplina specifica dal 1° luglio al 31 ottobre 2021²

- Fino al 30 giugno 2021, si mantiene il blocco generalizzato delle procedure di licenziamento collettivo e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, fatte salve le ipotesi di cambio appalto.
- Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, si prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti per i datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8, articolo 8, del Decreto Sostegni³, anche in tal caso fatte salve le ipotesi di cambio appalto.
- Rimangono ferme le seguenti eccezioni:
 - 1) cessazione definitiva dell'attività dell'impresa (anche al di fuori di un processo liquidatorio) oppure cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente a messa in liquidazione senza prosecuzione dell'attività, a condizione che durante la liquidazione non si effettuino cessioni che si qualificano come trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.;
 - 2) accordo collettivo aziendale (stipulato dalle OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale) di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; ai lavoratori che aderiscono verrà riconosciuto l'accesso alla NASPI;
 - 3) licenziamenti disposti in caso di fallimento senza esercizio provvisorio.

3. Cenni ad alcune ulteriori disposizioni di rilievo per le imprese

Misure a sostegno dei lavoratori fragili e *smart working*⁴

- I lavoratori fragili svolgeranno di norma la prestazione lavorativa in *smart working* fino al 30 giugno 2021.
- Viene del pari prorogata al 30 giugno 2021, ed integrata, la disciplina applicabile ai lavoratori fragili la cui prestazione non sia eseguibile in regime di *smart working*.

Contratti a termine⁵

- Fino al 31 dicembre 2021 - ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi - è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle cd. causali di cui all'articolo 19, comma 1, D. Lgs. 81/2015.

² Articolo 8, Decreto Sostegni, commi 9 – 11.

³ Nonostante la versione definitiva della Relazione Illustrativa del Decreto Sostegni avvalorò una lettura della norma secondo cui l'ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 si applichi ai soli datori di lavoro che fruiscono effettivamente degli ammortizzatori COVID-19, laddove disponibili, si attende una conferma ufficiale al riguardo.

⁴ Articolo 15, Decreto Sostegni.

⁵ Articolo 17, Decreto Sostegni.

Gianni & Origoni ha organizzato una Task Force interna,
la **Task Force Covid**, per monitorare costantemente l'evolversi della normativa.
La Task Force Covid è a completa disposizione per supportarvi nell'individuazione,
elaborazione ed implementazione delle migliori strategie volte a contenere gli impatti della diffusione del
Covid-19 sull'operatività aziendale e sulla gestione dei rapporti commerciali in essere.

Per qualsiasi informazione scriveteci a: coronavirus@gop.it

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dello studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.