

Decreto Sostegno

di Cinzia Brunazzo*

Venerdì 19 marzo 2021, il Consiglio dei Ministri ha approvato il “Decreto Ristoro”. In attesa della sua pubblicazione e delle circolari di prassi si riportano alcuni dei tanti argomenti previsti nella norma.

Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga da COVID-19 (art. 8)

I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale con causale COVID-19, per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del decreto, per una durata massima di:

- a) 13 settimane in caso di CIGO nel periodo compreso fra il 01/04/2021 e il 30/06/2021.
- b) 28 settimane in caso di trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga nel periodo compreso fra il 01/04/2021 e il 31/12/2021.

Le integrazioni non sono soggette a nessun contributo addizionale.

Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate 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.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti 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, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. Per tale adempimento, dalle presenti prestazioni, i dati dovranno essere inviati all'INPS tramite il nuovo modello “UNIEMENS-CIG”.

La norma prevede che tutte le integrazioni salariali con causale COVID-19 possono essere concesse sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, che con l'anticipo da parte del datore di lavoro.

Le imprese agricole possono presentare la domanda di **CISOA** per i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) con contratto a tempo indeterminato e per gli apprendisti, di cui all'articolo 2 del D.Lgs. n. 148/2015, che svolgono annualmente almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Il trattamento di integrazione salariale per COVID-19 può essere concessa, fino ad un massimo di 120 gg dal 01/04/2021 al 31/12/2021, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda.

Il termine fissato per la presentazione della domanda coincide con la fine del mese successivo all'inizio del periodo di sospensione/riduzione.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (art.8)

Le procedure di licenziamento collettivo di cui alla L. 223/1991 nonché i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui alla L. 604/1996, sono precluse e, ove avviate successivamente al 23/02/2020, restano sospese:

- a) fino al 30/06/2021 per tutti i datori di lavoro;

- b) dal 01/07/2021 al 31/10/2021 ma solo per i datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19. Così riporta la relazione di accompagnamento alla norma, mentre dalla lettura della stessa sembrerebbero preclusi i licenziamenti a tutti i datori di lavoro che possono ricorrere alle integrazioni salariali dopo il 30/06/2021; occorreranno chiarimenti in merito.

Le limitazioni di cui sopra, non si applicano:

- nelle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;
- in caso di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, ancorché parziale, dell'attività e ove non sia configurabile, nel corso della liquidazione, un trasferimento d'azienda o di ramo;
- in caso di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale volto a incentivare la risoluzione dei rapporti di lavoro limitatamente ai lavoratori che aderiscono all'accordo stesso. A tali lavoratori viene garantito il trattamento Naspi;
- in caso di fallimento quando non vi sia il ricorso all'esercizio provvisorio o, se previsto per un solo ramo, per tale ramo.

PROROGA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (art. 17)

Viene prorogata fino al 31/12/2021 la facoltà ai datori di lavoro di prorogare o rinnovare una sola volta i contratti a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi, fermo restando la durata massima di 24 mesi, senza obbligo di motivazione.

Considerando che la disposizione ha efficacia a far data dall'entrata in vigore del decreto in commento, ai fini della corretta applicazione della misura non si tiene conto dei rinnovi e le proroghe già intervenuti.

Occorrerà chiarire se non si tiene conto di eventuali rinnovi e/o proroghe effettuati ai sensi della normativa ordinaria o ai sensi della deroga speciale di cui al DL 34/2020.

*Odcec Rimini-Direttore scientifico Gruppo ODCEC Area lavoro