

Napoli, lì 7 luglio 2021

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 12/2021

Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 99/2021

Con la presente ed allo scopo costante di aggiornare tutte le Aziende assistite, si ritiene opportuno comunicare che, in data 30 giugno 2021, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 99/2021. Con tale Decreto il Governo ha messo in atto ulteriori disposizioni, al fine di garantire alle imprese che sono state maggiormente danneggiate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, una ripresa dell'attività imprenditoriale. Il Decreto Legge in questione tratta svariate tematiche e, come di consueto, questo Studio provvede ad illustrare quanto disposto in ambito lavorativo:

- 1) **Proroghe in materia di riscossione e differimento TARI – art. 2:** in base a quanto già previsto dai precedenti Decreti ed in particolare dal D.L. n. 18/2020, convertito in legge 27/2020, si comunica che i termini di scadenza dei versamenti risultano prorogati al 31 agosto 2021.
- 2) **Misure in materia di tutela del lavoro – art. 4:** il Decreto Legge n. 99/2021 ha previsto, in particolare per i settori delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, di cui ai codici Ateco “13, 14 e 15”, la possibilità di usufruire di ulteriori 17 settimane di cassa integrazione. A tal riguardo, si precisa che le ulteriori 17 settimane di cassa integrazione decorrono dal 1° luglio 2021 e fino a tutto il 31 ottobre 2021 e potranno essere collocati in cassa integrazione tutti i lavoratori in forza alla data del 30 giugno 2021 (data di entrata in vigore del Decreto Legge de quo). Si aggiunge, anche, che per tali ulteriori 17 settimane di cassa integrazione, non deve essere versato il contributo aggiuntivo, di cui al D.Lgs. n. 148/2015. Si fa presente, altresì, che le istanze di cassa integrazione devono essere presentate, a pena di decadenza, entro e non oltre il mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione. Si ritiene opportuno e doveroso segnalare, infine, che ai datori di lavoro che fanno ricorso alle ulteriori 17 settimane di cassa integrazione risulta preclusa la possibilità di effettuare i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, ivi compreso i licenziamenti collettivi avviati ai sensi della legge 223/91, compreso le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. A tal riguardo, si fa presente che restano escluse da tale preclusione le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia nuovamente assunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola stessa del contratto di appalto.

Di conseguenza, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati, non può effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966 e, pertanto, restano sospese anche le procedure ad esse inerenti (art. 7 legge 604/1966). Si ritiene opportuno aggiungere, inoltre, che potranno essere attuati i licenziamenti solo nell'ipotesi in cui cessi definitivamente l'attività imprenditoriale, con conseguente messa in liquidazione della stessa società, senza continuazione anche parziale dell'attività (trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'art. 2112 c.c.). Si fa presente, altresì, che sono esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa e, quindi, ne sia disposta la cessazione. Infatti, nel caso in cui sia disposto l'esercizio provvisorio per uno specifico ramo di azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso. I licenziamenti del personale dipendente, tra l'altro, potranno effettuarsi anche nell'ipotesi in cui venga sottoscritto un accordo collettivo aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono volontariamente (dimissioni/licenziamento non oppositivo) alla risoluzione del rapporto di lavoro, con riconoscimento dell'incentivo all'esodo e con la possibilità di percepire la NaspI. Si tenga conto, ad ogni modo, per una migliore cognizione, che risultano escluse dal citato blocco anche le seguenti tipologie di licenziamento, così come di seguito meglio elencato:

- ✓ per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- ✓ per mancato superamento del periodo di prova;
- ✓ per raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;
- ✓ lavoratori domestici;
- ✓ dirigenti;
- ✓ contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione.

Il Decreto Legge n. 99/2021, con l'introduzione dell'art. 40-bis del D.L. n. 41/2021, ha stabilito che le imprese, il cui divieto di licenziamento risulta superato a far data dal 1° luglio 2021 e che non possono più usufruire della cassa integrazione di cui al D.Lgs. n. 148/2015, hanno la possibilità di richiedere, in via eccezionale, ulteriori 13 settimane di cassa integrazione straordinaria, senza contributo addizionale, per il periodo dal 1° luglio 2021 e fino a tutto il 31 dicembre 2021. Resta inteso che, i datori di lavoro che dovessero fare ricorso alle ulteriori 13 settimane di cassa integrazione, non possono operare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, nonché procedure di licenziamento collettivo, così come sopra meglio specificato. Ad ogni modo e per una migliore cognizione, si riepiloga, di seguito, la situazione attuale in materia di divieto di licenziamento:

Divieto licenziamento	Imprese coinvolte	Integrazione Salariale
Fino al 31 ottobre 2021	Tessile, Abbigliamento, Pelletteria	17 settimane CIG gratuita
Fino al 31 dicembre 2021 (solo in caso d'uso)	CIGO/CIGS	Proroga 13 settimane cassa integrazione straordinaria

- ✓ **Nuovo Fondo per la formazione: risulta istituito, inoltre, a favore dei lavoratori collocati in cassa integrazione e/o in NaspI (Nuova assicurazione sociale per l'impiego), il Nuovo Fondo per la formazione, al fine di riqualificare il personale la cui riduzione oraria di lavoro sia superiore al 30%. A tal riguardo, si precisa che per l'attuazione del Fondo in questione è necessario attendere la pubblicazione del Decreto attuativo.**

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.


Maria Cafasso