

News – 24/03/2021

Lavoro/DL Sostegni – Prima nota di analisi delle misure in materia di sostegno al lavoro

Di seguito una prima sintesi delle misure in tema di lavoro contenute nel DL Sostegni, approvata nel Consiglio dei Ministri il 19 marzo 2021, elaborata da Confindustria.

Il DL prevede che i datori di lavoro privati, che sospendano o riducano l'attività a causa della pandemia e siano destinatari della CIGO, possano accedere, con riferimento ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del provvedimento, al trattamento di **cassa integrazione ordinaria COVID** per una durata massima di 13 settimane, tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021 (art. 8).

La CIGO COVID spetta anche ai datori di lavoro non destinatari del trattamento di CIGO ma dell'**assegno ordinario (erogato dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali) e del trattamento di cassa integrazione in deroga**, per una durata massima di 28 settimane, per il periodo compreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

In entrambi i casi non è dovuto il contributo addizionale.

Viene stabilito, inoltre, che il datore di lavoro possa utilizzare sia il pagamento diretto della CIG a carico INPS, sia il sistema del conguaglio: l'introduzione per tutti i datori di lavoro della scelta tra le due modalità, finora prevista per limitate fattispecie, è stata da tempo sollecitata da Confindustria.

Quanto alla conferma della possibilità dell'anticipo del 40% al lavoratore da parte INPS del pagamento diretto, si ribadiscono le criticità già sollevate in passato dato che, se poi l'anticipo si rivelasse superiore alla CIG dovuta, sarebbe l'azienda a farsi carico della restituzione.

Si introduce anche un sistema di confluenza del modello SR 41 (in uso per il pagamento diretto) nel flusso Uniemens: ciò dovrebbe semplificare la procedura e quindi accelerare i tempi di liquidazione della CIG al lavoratore da parte dell'INPS: Confindustria sta peraltro già verificando con l'INPS le modalità attuative della modifica, per scongiurare eventuali oneri a carico delle imprese.

Per i trattamenti di **NASPI** concessi dall'entrata in vigore del DL fino al 31 dicembre non è richiesto il requisito dei 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Inoltre, come nei precedenti provvedimenti, è previsto in via generalizzata per tutti i datori di lavoro il **blocco dei licenziamenti** fino al 30 giugno 2021 (art. 8). Per i soli datori di lavoro che usufruiscono del trattamento salariale in deroga o dell'assegno ordinario, tale blocco permane anche oltre, ovvero dal 1° luglio al 31° ottobre 2021. Il contenuto di quest'ultima disposizione, seppur chiaro nel testo di legge, risulta, poi, in parte contraddetto dal testo della relazione illustrativa che accompagna il decreto. Occorrerà, pertanto, attendere i chiarimenti che saranno successivamente emanati in via amministrativa. Al blocco dei licenziamenti si accompagnano le medesime esclusioni già previste nei precedenti provvedimenti.

Due proroghe significative riguardano:

- fino al 30 giugno 2021, le tutele disposte a favore dei **lavoratori fragili** introdotte dal DL Cura Italia. Tali tutele vengono riconosciute con effetto retroattivo e cioè a partire dal 16 ottobre 2020 (art. 15). Inoltre, i periodi di tutela riconosciuti ai lavoratori fragili sono espressamente esclusi dal calcolo del periodo di comporto;
- fino al 31 dicembre 2021, la possibilità di rinnovare o prorogare i **contratti a tempo determinato**, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi (art. 17). La novità è che, con un comma apposito, viene specificato che, a far data dall'entrata in vigore del nuovo decretollegge, la possibilità di prorogare o rinnovare i contratti a termine senza causale, per una

sola volta e per un massimo di 12 mesi, rispettando il termine massimo di 24 mesi, non tiene conto delle proroghe o dei rinnovi intervenuti precedentemente. Dunque, si tratta di una sorta di “azzeramento” delle analoghe disposizioni intervenute precedentemente, che consente un qualche maggior utilizzo della flessibilità in entrata.

Seguono approfondimenti...

Sito di provenienza: UNINDUSTRIA - <https://www.un-industria.it>