

Lavoro 24 Marzo 2021

Gli interventi in materia giuslavoristica del "decreto Sostegni"

di Vella Enrico*

◀ Stampa

In breve

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021 il Decreto Legge 22 marzo 2021 n. 41 contenente le "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", meglio noto con il nome di "decreto Sostegni", in vigore dal 23 marzo 2021 e che sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 22 marzo 2021 il [Decreto Legge 22 marzo 2021 n. 41](#) contenente le "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", meglio noto con il nome di "decreto Sostegni", in vigore dal 23 marzo 2021 e che sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il Decreto, tra l'altro, oltre a contemplare misure di incentivazione e di sostegno di natura economica rivolte alle imprese ed ai lavoratori, interviene su alcuni istituti giuridici di rilievo giuslavoristico, nel solco di quanto già fatto in precedenza.

Trattamento integrazione salariale

I primi 8 commi dell'[articolo 8 del Decreto](#) disciplinano, in primo luogo, la proroga della Cassa Integrazione Ordinaria "Covid-19", introdotta dal decreto "Cura Italia" e successivamente rifinanziata.

Il trattamento ordinario sarà utilizzabile per ulteriori 13 settimane, da impiegare tra il 1° aprile ed il 30 giugno 2021, con correlato azzeramento del contatore per la Cassa Integrazione Ordinaria a partire dal 1° luglio 2021.

Per le aziende che possono utilizzare la Cassa Integrazione in Deroga emergenziale o il fondo di solidarietà ordinario, invece, tale trattamento viene prorogato per un periodo maggiore, ossia 28 settimane, da utilizzare in un arco temporale più ampio, ossia tra il 1° aprile ed il 31 dicembre 2021. Analogamente, viene prorogata la Cassa Integrazione salariale operai agricoli (CISOA), per una durata massima di 120 giorni da fruire tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.

E' confermata la possibilità di richiedere l'anticipazione del trattamento da parte dell'INPS nella misura del 40% e non è dovuto il contributo addizionale.

Poiché il Decreto nulla dice al riguardo, per l'assegno ordinario e la cassa integrazione in deroga (oltreché per la CISOA), si pone il tema della possibile sovrapposizione parziale delle 12 settimane previste dalla legge di stabilità 2021 (fruibili in un arco temporale tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021), ove ancora non esaurite, con le 28 settimane previste dal Decreto.

Una novità riguarda anche la semplificazione delle modalità di trasmissione dei dati necessari al calcolo ed alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, che avverrà tramite i flussi "UniEmens-CIG".

Diversamente dai precedenti decreti, non sono previste agevolazioni contributive per le aziende che non utilizzano gli ammortizzatori sociali.

Proroga del blocco dei licenziamenti

I commi 9, 10 ed 11, sempre dell'[articolo 8 del Decreto](#), si occupano, invece, del blocco dei licenziamenti.

Sotto questo aspetto, il Governo, pur procedendo con la proroga del divieto, ormai in vigore da circa un anno, sembra prospettare che questo potrebbe essere l'ultimo intervento normativo derogatorio alla generale disciplina dei licenziamenti.

Infatti, a differenza di quanto accaduto in precedenza, la formulazione scelta dal Legislatore segue un doppio binario, strettamente correlato alla tipologia di trattamento di integrazione salariale ed alla scelta fatta dal datore di lavoro di fruirne.

L'art. 8 del Decreto, al comma 9, conferma, in generale, il divieto sino al 30 giugno 2021, per tutti i datori di lavoro, di avviare procedure di licenziamento collettivo o di riattivare quelle già iniziate successivamente al 23 febbraio 2020, nonché il divieto di recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

Tuttavia, il Legislatore, con il comma 10 del medesimo articolo, prospetta sin d'ora che dal 1° luglio 2021 opererà la prosecuzione di tale divieto, ma solo per quei datori di lavoro privati che potrebbero fruire del trattamento di assegno ordinario o di Cassa Integrazione salariale in Deroga emergenziale e per quelli operanti nel settore agricolo; per questi, dunque, è già previsto un ulteriore blocco dei licenziamenti fino al 31 ottobre 2021.

L'ulteriore proroga del divieto dal 30 giugno 2021, in realtà, a ben vedere, non opera sempre e comunque; infatti, vi sarebbe un collegamento diretto tra divieto di licenziamento ed utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

Il divieto riguarderebbe solo quei datori di lavoro, operanti nei citati settori, che presentano in tale arco temporale la domanda di cassa integrazione emergenziale e limitatamente al periodo richiesto. Infatti, la relazione illustrativa sul punto spiega che: *"Il comma 10 per i soli datori di lavoro che **fruiscono** dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° Luglio 2021 e per l'intero periodo di fruizione dei suddetti trattamenti. **Poiché a decorrere dal 1° luglio il blocco dei licenziamenti è collegato alla fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, ai datori di lavoro che avviano le procedure di cui ai commi 9 e 10 resta preclusa la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19"**.*

Pertanto, dal tenore letterale della norma e del chiarimento della relazione illustrativa, a partire dal 30 giugno 2021 (e non prima) l'azienda potrebbe decidere di non avvalersi più dell'ammortizzatore sociale emergenziale e procedere subito con i licenziamenti, optando per un intervento riorganizzativo strutturale. In alternativa, la stessa potrebbe decidere di utilizzare l'ammortizzatore sociale *de quo* solo per poche settimane e non fino al 31 ottobre 2021, per poi procedere con i licenziamenti in un momento successivo.

Tra l'altro, tali opzioni sarebbero confermate dal fatto che il termine finale del divieto di licenziamento (31.10.2021) non coincide con il termine ultimo per l'utilizzo della Cassa "Covid" (31.12.2021).

A rigore, dunque, dal 1° novembre 2021 al 31 dicembre 2021 sarebbe possibile licenziare per giustificato motivo oggettivo e contestualmente fruire ancora delle settimane di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previste dal Decreto.

In ogni caso, valgono, anche per il periodo di proroga, le precedenti deroghe a tale blocco (richiamate al comma 11 dell'art. 8 del Decreto), ed in particolare:

- (i) le 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,
- (ii) i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile,
- (iii) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo e, infine,
- (iv) i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità

L'[articolo 15 del Decreto](#) in esame proroga fino al 30 giugno 2021 il regime di tutela previsto dall'[articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18](#) (cd. decreto "Cura Italia") in favore dei "lavoratori fragili", ossia quei lavoratori particolarmente a rischio in caso di contagio dal virus Sars-Covid 19.

Pertanto, fino a tale data, l'assenza dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità è equiparata al ricovero ospedaliero.

La norma in questione è anche degna di rilievo in quanto, sempre per tali categorie di lavoratori, la stessa fa esplicito riferimento all'eventuale utilizzo alternativo dello *smart working* ed in quanto chiarisce espressamente la non cumulabilità, ai fini del periodo di comportamento, delle assenze dal lavoro equiparati a malattia in caso di quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria. Inoltre, viene previsto che i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in condizione di gravità di cui all'[articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992](#), non comportino una diminuzione delle somme erogate dall'INPS a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile.

La disciplina si applica con effetto retroattivo dal 1° marzo 2021, colmando così il vuoto normativo, posto che la Legge di bilancio 2021 aveva prorogato la citata tutela solo sino al 28 febbraio 2021.

NASPI

L'[art. 16 del Decreto](#) introduce una importante deroga (provvisoria) per quanto riguarda la "NASPI", correlata al fatto che tale trattamento viene erogato ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l'occupazione e che presentino, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 22/2015, i seguenti requisiti: a) essere in stato di disoccupazione, b) avere 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti il periodo di disoccupazione e, infine, c) avere 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono lo stato di disoccupazione.

Ebbene, in considerazione del fatto che negli ultimi 12 mesi l'emergenza sanitaria ha reso particolarmente gravosa la ricerca di occupazione, il Decreto prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso e fino al 31 dicembre 2021, la NASPI è concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito di cui alla citata lettera c), ossia le 30 giornate di effettivo lavoro.

Contratti a Termine

L'[art. 17 del Decreto](#) conferma fino al 31 dicembre 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.

Vaccinazione nei luoghi di lavoro

Oltre a questi profili, il decreto Sostegni, pur occupandosi di finanziare il piano vaccinale e fornire su tale aspetto indicazioni organizzative, non tocca il tema della vaccinazione nei luoghi di lavoro, di cui si è dibattuto lungamente ancora di recente. Tuttavia, viene introdotto un modello operativo che potrebbe fornire interessanti spunti di riflessioni sotto questo profilo. Infatti, il Decreto, all'[articolo 20](#), fornisce una regolamentazione della somministrazione dei vaccini nelle farmacie (e, pertanto, in un contesto diverso da quello "istituzionale") senza la presenza del medico.

Attualmente la [Legge 30 dicembre 2020 n. 178](#) consente, in via sperimentale per il 2021, la somministrazione di vaccini presso le farmacie aperte al pubblico sotto la supervisione dei medici.

Al fine di ampliare la platea dei soggetti autorizzati alla somministrazione dei vaccini da COVID-19, viene valorizzato il ruolo delle farmacie che, per la loro presenza capillare sul territorio, possono rispondere alle esigenze emergenziali ai fini della più celere attuazione del piano vaccinale.

E così, i farmacisti, opportunamente formati, anche con specifico riferimento alla disciplina del consenso informato, potranno effettuare le vaccinazioni, senza la supervisione dei medici.

Tale possibilità è ammessa previa stipulazione di specifici accordi con le organizzazioni sindacali rappresentative delle farmacie, sentito il competente ordine professionale. Nell'ambito dei predetti accordi dovranno essere disciplinati anche gli aspetti relativi ai requisiti minimi strutturali dei locali per la somministrazione dei vaccini nonché le opportune misure per garantire la sicurezza degli assistiti.

Al fine del costante monitoraggio, i farmacisti sono tenuti a trasmettere, senza ritardo e con modalità telematiche sicure, i dati relativi alle vaccinazioni effettuate alla regione o alla provincia autonoma di riferimento.

Diversi sono gli spunti di riflessione offerti da tale modello per un futuro eventuale intervento normativo in tema di vaccinazioni sul luogo di lavoro, il primo tra tutti la necessaria concertazione con le organizzazioni sindacali di categoria delle modalità operative.

Infine, degna di rilievo è la norma contenuta nell'[art. 31, comma 5](#), del Decreto, che in materia di rapporto di lavoro pubblico prevede che: *"L'assenza dal lavoro del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche per la somministrazione del vaccino contro il Covid-19 è giustificata, La predetta assenza non determina alcuna decurtazione del trattamento economico, né fondamentale né accessorio"*; una disposizione da tenere a mente, in quanto potrebbe essere replicata nell'ambito del rapporto di lavoro privato.

**a cura dell'Avv. Vella Enrico, Studio Trifirò & Partners Avvocati*