

Prot. n.L96/RNS

Bologna, lunedì 5 luglio 2021

Oggetto:

Decreto-legge 30 giugno 2021, n. 99: nuovi ammortizzatori sociali e blocchi di licenziamenti.

Sommario

Con il nuovo Decreto-legge n. 99/2021 viene nuovamente rivisto l'impianto giuridico degli ammortizzatori sociali al fine di evitare i licenziamenti collettivi ed individuali.

Premessa

Sulla G.U. – Edizione straordinaria – n. 155 del 30 giugno 2021, è stato pubblicato il **Decreto-legge 30 giugno 2021, n. 99 - Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese (allegato 1)**.

Con tale ulteriore decretazione d'urgenza, **in vigore dallo stesso giorno della pubblicazione ovvero dal 30 giugno 2021**, il Governo italiano rivede alcune situazioni ed in particolare, per quanto attiene al mondo del lavoro, aggiorna la possibilità di ricorrere agli ammortizzatori sociali al fine di evitare l'estrema conseguenza della risoluzione dei rapporti di lavoro.

Tale finalità, altresì, nasce dall'Avviso comune (**allegato 2**) sottoscritto fra le Parti sociali ed il Governo in data 29 giugno 2021.

Prima di analizzare il nuovo provvedimento, contenuto essenzialmente nell'**art. 4 - Misure in materia di tutela del lavoro**, si reputa opportuno ricordare la *situazione ante 30 giugno 2021, sia in tema di ammortizzatori sociali, sia in tema di proroga del blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali*, attraverso il seguente schema:

Ammortizzatori sociali

Riferimento	Disposizione
Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 "c.d. Decreto Sostegni" (Legge 21 maggio 2021, n. 69) - artt. 7, 8 e 9	Possibile attivazione di ammortizzatori sociali: C.i.g.o. (di cui agli artt. 19 e 20 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 - Legge 24 aprile 2020, n. 27): <u>durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021</u> ; per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale Assegno ordinario e C.i.g. in deroga (di cui agli artt. 19, 21, 22 e 22-quater del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 - Legge 24 aprile 2020, n. 27): <u>durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021</u> ; per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale. C.i.s.o.a.: <u>durata massima di centoventi giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.</u>
Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 "c.d. Decreto Sostegni-bis" - art. 40	Contratto di solidarietà ex art. 40, co. 1 e 2, Decreto-legge n. 73/2021: i datori di lavoro che possono accedere all'attivazione della C.i.g.o. e che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50,00% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, previa stipula di Accordi collettivi aziendali (ex art. 51 - Decreto legislativo n. 81/2015) di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza alla data del 26 maggio 2021 finalizzati al

	<p>mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, possono presentare, domanda di C.i.g.s., in deroga alle disposizioni di cui agli art. 4 e 21 del Decreto legislativo n. 148/2015, per una <u>durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data del 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021.</u></p> <p>Contratto di espansione nei processi di reindustrializzazione: art. 39 del Decreto Sostegni bis.</p> <p>Proroga C.i.g.s. per cessazione: art. 45 del Decreto Sostegni bis</p>
--	--

Proroga del blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali

<p><i>Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 "c.d. Decreto Sostegni" (Legge 21 maggio 2021, n. 69): artt. 8, co. 9, 11</i></p>	<p>Confermata la data del 30 giugno 2021, entro la quale è vietato l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223; sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve 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; è vietato, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima Legge.</p> <p>Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro richiedenti l'Assegno ordinario, la C.i.g. in deroga e la C.i.s.o.a.: resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223; restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve 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; resta preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.</p>
<p><i>Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 "c.d. Decreto Sostegni-bis" - art. 40, co. 4</i></p>	<p>Per i datori di lavoro che a decorrere dalla data del 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale per C.i.g.o. o C.i.g.s., ai sensi degli artt. 11 e 21 del Decreto legislativo n. 148/2015 e che, pertanto, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale (9,00% - 12,00% o 15,00% della retribuzione persa), fino al 31 dicembre 2021: sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve 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; resta preclusa, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604; restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima Legge.</p>

Ricostruita, brevemente, la situazione ante 30 giugno 2021, vediamo quanto disposto dal citato art. 4.

Il **primo comma** interessa il trattamento straordinario di integrazione salariale per le **imprese in crisi** già rivisitato dall'art. 45 del Decreto Sostegni bis; in particolare, **dal 30 giugno e sino alla data del 31 dicembre 2021, per il settore aereo**, la proroga di sei mesi, di cui all'art. 44, co. 1bis , del Decreto-legge 28

1 Comma 1bis. In via eccezionale al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2021 può essere autorizzata una proroga di sei mesi, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l'approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi



settembre 2018, n. 109 (*Legge 16 novembre 2018, n. 130*), in via eccezionale, può essere concessa, previo Accordo in sede governativa anche per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria di cui all'art. 94, co. 2 e 2bis (1), del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (*Legge 24 aprile 2020, n. 27*), entro determinati limiti di spesa stabiliti per gli anni 2021 e 2022.

Il comma 2, invece, si concentra sui **datori di lavoro 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**, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche Ateco2007, con i Codici 13, 14 e 15.

I datori di lavoro descritti, pertanto, che **a decorrere dalla data del 1° luglio 2021**, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data del 30 giugno 2021, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli artt. 19 (*C.i.g. o Assegno ordinario Covid-19*) e 20 (*C.i.g.o Covid-19 per le aziende che si trovano già in C.i.g.s.*) del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (*Legge 24 aprile 2020, n. 27*) per una **durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021**; per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale.

Specifica, il comma 3, che per la presentazione delle domande si seguono le procedure di cui all'art. 8, co. 3, 4, 5 e 6 (1), del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 (*Legge 21 maggio 2021, n. 69*).

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 185,4 milioni di Euro per l'anno 2021.

Come già normativizzato in precedenti Decreti, a tali datori di lavoro **fino al 31 ottobre 2021**:

- a) resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223,
- b) restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve 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;
- c) resta preclusa, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima Legge.

territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Ministero dello sviluppo economico.

2 Art. 94 - Incremento dotazione del Fondo di solidarietà per il settore aereo

3 Comma 3. Le domande di accesso ai trattamenti di cui ai commi 1 e 2 sono presentate 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 fase di prima applicazione, il termine di presentazione di cui al presente comma, a pena di decadenza, è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

Omissis...

Comma 4. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto 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, o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Comma 5. Per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato «UniEmens-Cig».

Comma 6. Al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i trattamenti di cui al presente articolo possono essere concessi sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, compresa quella di cui all'articolo 22-quater del medesimo decreto-legge n. 18 del 2020, sia con le modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l'approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi



Sempre come già visto in altri Decreti, il comma cinque specifica che le descritte sospensioni e preclusioni non si applicano:

- a) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente 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'art. 2112 del Codice civile,
- b) 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; a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di NASpi;
- c) nei licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione; nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Per effetto del comma otto, dopo l'art. 40 del Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 (*c.d. Decreto sostegni bis*), è inserito il **nuovo art. 40bis - Ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria**.

Tale nuovo articolo riguarda i **datori di lavoro**:

- a) **del settore industriale** ⁴,
- b) **che, dalla data del 30 giugno 2021, non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale, di cui al Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148** ⁵,
- c) **che devono affrontare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello sviluppo economico**.

A tale categoria di datori di lavoro, è riconosciuto, nel limite di spesa di 351 milioni di Euro per l'anno 2021, **un trattamento straordinario di integrazione salariale** in deroga agli artt. 4 ⁶, 5 ⁷, 12 ⁸ e 22 ⁹ del citato Decreto legislativo n. 148/2015, **per un massimo di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021**.

Si segnala, in particolare, che per effetto della deroga al citato art. 5, **non è dovuta la contribuzione addizionale**.

Come sempre l'Istituto previdenziale è delegato al relativo monitoraggio.

Il nuovo art. 40bis prevede anche che ai datori di lavoro che presentano domanda di prestazione:

- a) resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021,
- b) restano sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve 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.
- c) resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima Legge.

⁴ Trattasi, in sostanza, dei datori di lavoro che dal 1° luglio 2021 non hanno più il blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali.

⁵ A prima interpretazione, si reputa che siano le aziende che hanno completamente usufruito, nel quinquennio, della durata massima consentita (24/36 mesi) per C.i.g.o/C.i.g.s./Contratto solidarietà.

⁶ Art. 4 - Durata massima complessiva

⁷ Art. 5 - Contribuzione addizionale

⁸ Art. 12 - Durata (n.d.r.: C.i.g.o.)

⁹ Art. 22 - Durata (n.d.r.: C.i.g.s.)



Tali sospensioni e preclusioni non si applicano:

- a) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente 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'art. 2112 del Codice civile;
- b) 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; a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di NASpi;
- c) nei licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione; nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Ritornando all'art. 4 del Decreto-legge n. 99/2021, viene istituito, con i commi 11 e 12, un Fondo denominato *"Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale"* (in sigla: F.P.C.R.P.), con una dotazione iniziale di 50 milioni di €uro per l'anno 2021.

Il Fondo è finalizzato a contribuire al finanziamento di progetti formativi rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di dodici mesi, nonché ai percettori della NASpi.

Sarà un apposito Decreto interministeriale, da emanare, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni, ad individuare i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse.

Il comma 13, infine, prevede fra l'altro che, **con effetto dal 1° gennaio 2021**, il primo periodo dell'art. 19, co. 3, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, (*Legge 24 aprile 2020, n. 27*) è sostituito; schematicamente:

<i>Testo vigente al 29 giugno 2021</i>	<i>Testo vigente dal 30 giugno 2021</i>
3. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste. Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.	3. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono in ogni caso conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Con la correzione evidenziata si assiste, pertanto, ad un rafforzativo di quanto già previsto in materia di neutralizzazione delle integrazioni salariali Covid-19; viene, infatti, regolamentato che tali periodi *"in nessun caso"* saranno conteggiati entro i limiti definiti dal Decreto legislativo n. 148/15.

In attesa delle interpretazioni ufficiali e di ulteriori approfondimenti, rinviando alla lettura dell'articolo commentato, si inviano cordiali saluti.

a cura
Ufficio Legislazione del lavoro

**Allegati:**

- 1) *Decreto-legge 30 giugno 2021, n. 99*
- 2) *Avviso comune 29 giugno 2021*