

DATORI DI LAVORO CHE, DA LUGLIO A DICEMBRE 2021, RICORRERANNO ALLA CIGO O ALLA CIGS: ESONERO DAL PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE E DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER LA DURATA DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

L'art. 40, commi da 3 a 6, del decreto-legge 25/5/2021 n. 73 ^[*], recante “Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali” - in vigore dal 26 maggio scorso e riportato negli AFFARI GENERALI di questo notiziario -, prevede quanto segue.

I datori di lavoro privati rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “emergenza COVID-19” ex art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021, pag. 94) che, a decorrere **dall'1 luglio 2021**, sospenderanno o ridurranno l'attività lavorativa e presenteranno domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del d.lgs. 14/9/2015 n. 148 (cassa integrazione guadagni ordinaria (“NON COVID”, **quindi**) ^[**] e straordinaria ^[***] - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015) saranno esonerati dal pagamento del contributo addizionale previsto dall'art. 5 del citato decreto legislativo ^[****] fino al 31 dicembre 2021 (art. 40, comma 3, del d.l. 73/2021).

Il beneficio contributivo sarà riconosciuto nel limite di minori entrate pari a 163,7 milioni di euro; l'INPS monitorerà il rispetto del limite di spesa e ne comunicherà i risultati al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al ministero dell'Economia e delle Finanze. Qualora emergano scostamenti, anche in via prospettica, rispetto a tale limite, non adotterà altri provvedimenti concessori.

Ai datori di lavoro che presenteranno domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d.l. n. 73/2021, “per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021” sarà vietato:

- 1) avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; nel medesimo periodo saranno 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);
- 2) recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; le procedure in corso ex art. 7 di tale legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, rimarranno sospese (comma 4). **(Non saranno vietati i licenziamenti disciplinari - per giusta causa o giustificato motivo soggettivo -, dei dirigenti, intimati per il superamento del periodo di comporta o per il non superamento del periodo di prova).**

Per tali datori di lavoro, pertanto, dall'1 luglio 2021 il **“blocco” dei licenziamenti collettivi/per giustificato motivo oggettivo (efficace dal 17 marzo 2020 e) previsto fino al 30 giugno 2021** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021) **verrà meno qualora non accederanno agli ammortizzatori sociali ex artt. 11 e 21 del d.lgs. n. 148/2015.**

Le sospensioni e i divieti di cui ai punti 1) e 2) che precedono non si applicheranno, comunque (art. 40, comma 5, del d.l. 73/2021):

- 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'articolo 2112 del codice civile;
- 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 detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22;
- 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.

[*] Art. 40, commi da 3 a 6, del d.l. n. 73/2021

3. I datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che a decorrere dalla data del 1 luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo fino al 31 dicembre 2021. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo del presente comma è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al secondo periodo del presente comma e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

4. Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 3 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 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 e restano altresì 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. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, 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'articolo 7 della medesima legge.

5. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano 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'articolo 2112 del codice civile o 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 detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i 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.

6. Alle minori entrate derivanti dal comma 3, rispettivamente pari a 163,7 milioni di euro per l'anno 2021 e valutate in 24 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

[] Art. 10 del d.lgs. n. 148/2015**

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

[***] Alla Cassa integrazione guadagni straordinaria possono accedere le imprese industriali che – fatti salvi diversi limiti numerici previsti per determinati settori economici – abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre.

[**] Art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015**

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.