

**DECRETO-LEGGE 30/6/2021 N. 99 E “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”: NUOVE 17 SETTIMANE DI CIGO COVID-19, FRUIBILI DA LUGLIO A OTTOBRE 2021, E PROROGA DEL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI**

I “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, che”, a decorrere dall’1 luglio 2021, “sospendono o riducono l’attività lavorativa”, possono presentare, per i lavoratori in forza il 30 giugno 2021, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale “emergenza COVID-19” per una durata massima di 17 settimane, nel periodo compreso tra l’1 luglio e il 31 ottobre 2021 (art. 4, comma 2, del decreto-legge 30/6/2021 n. 99 <sup>(\*)</sup>, in vigore dal 30 giugno scorso e riportato in altra parte di questo notiziario).

Per tali trattamenti:

- non è dovuto alcun contributo addizionale;
- è stato previsto un limite massimo di spesa pari a 185,4 milioni di euro; l’INPS provvederà al relativo monitoraggio e, qualora dovesse emergere il suo raggiungimento, anche in via prospettica, non prenderà in considerazione ulteriori domande.

Per la presentazione all’INPS delle domande di integrazione salariale si seguono le procedure di cui all’art. 8, commi 3, 4, 5 e 6, del d.l. n. 41/2021 <sup>(\*\*)</sup> (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13 e n. 18 del 2021), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021).

**Fino al 31 ottobre 2021, ai suddetti datori di lavoro sarà vietato** (art. 4, comma 4, del d.l. n. 99/2021):

- 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. (**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, 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) è stato prorogato al prossimo 31 ottobre.**

Le sospensioni e i divieti di cui ai punti 1) e 2) che precedono non si applicheranno, comunque (art. 4, comma 5, del d.l. 99/2021):

- 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'art. 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'art. 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. 4, commi da 2 a 6, del d.l. n. 99/2021**

2. I 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, che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla 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 ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

3. Per la presentazione delle domande si seguono le procedure di cui all'articolo 8, commi 3, 4, 5 e 6, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69.

4. Ai datori di lavoro di cui al comma 2, resta precluso fino al 31 ottobre 2021 l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì 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. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta altresì preclusa al datore di lavoro, 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. I trattamenti di cui al comma 2 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 185,4 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto

monitoraggio emerge che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

**(\*\*) Art. 8, commi 3, 4, 5 e 6, del d.l. n. 41/2021**

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.

3-bis. *omissis*

3-ter. *omissis*

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.

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».

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.