

DATORI DI LAVORO 1) DELLE INDUSTRIE TESSILI, CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO/PELLE E PELLICCIA, FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI; 2) DESTINATARI DELLE TUTELE DEL FIS/DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI; 3) CHE RICORRONO ALLA CIGD: PRIME ISTRUZIONI INPS SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI “COVID 19” DA OTTOBRE A DICEMBRE 2021

Il decreto-legge 21/10/2021 n. 146 - recante “*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*” e in vigore dal 22 ottobre scorso - contiene, tra l'altro, contenuti che impattano sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi alla pandemia da COVID-19 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2021); in attesa della pubblicazione della circolare con cui dettaglierà le innovazioni apportate da tale provvedimento, l'INPS, con il messaggio 18/11/2021 n. 4034, ha illustrato come segue gli indirizzi che attengono al nuovo periodo (ottobre-dicembre 2021) delle 13 settimane di trattamenti emergenziali richiedibili dai datori di lavoro interessati (operanti nei settori in oggetto) e fornito le prime istruzioni operative sotto riportate.

1. TRATTAMENTI DI ASSEGNO ORDINARIO (ASO) E CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD) PER LA CAUSALE “COVID-19”

Il d.l. n. 146/2021, all'art. 11^(*), comma 1, introduce un ulteriore periodo massimo di 13 settimane di trattamenti di Assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) richiedibile dai datori di lavoro costretti a interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, tra l'1 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

1.1 Datori di lavoro destinatari

La previsione di cui al comma 1 del suddetto art. 11, quindi, si rivolge ai datori di lavoro destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS), dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché a quelli che ricorrono alla CIGD (sostanzialmente, pertanto, a quelli operanti nei settori non industriali: es., terziario, turismo e artigianato, N.d.R.).

1.2 Condizioni di accesso alle misure

Per richiedere il nuovo periodo di ammortizzatori sociali previsto dal d.l. n. 146/2021, i datori di lavoro sopra indicati **devono essere stati interamente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti (utilizzabili dall'1 aprile al 31 dicembre 2021, N.d.R.)** introdotte dall'art. 8, comma 2, del d.l. 22/3/2021 n. 41^(**) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021), convertito, con modificazioni, dalla legge 21/5/2021 n. 69 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021). **L'accesso al nuovo periodo di ASO e CIGD di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso quello precedentemente autorizzato.**

Laddove, quindi, **non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane** di trattamenti disciplinate dal d.l. n. 41/2021, **non sarà possibile** per i datori di lavoro interessati **accedere al nuovo periodo di ammortizzatori emergenziali**.

Il comma 7 dell'art. 11 del d.l. n. 146/2021 stabilisce, inoltre, che ai datori di lavoro ricorrenti alle misure di sostegno in parola, resta precluso, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (ASO e CIGD):

- 1) **avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; nel medesimo periodo 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);
- 2) **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ex art. 3 della legge n. 604/1966; le procedure in corso ai sensi del successivo art. 7, 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 comporto o per il non superamento del periodo di prova).

1.3 Durata e caratteristiche dei trattamenti di integrazione salariale

Come anticipato, i trattamenti in esame previsti dal d.l. n. 146/2021 possono essere richiesti, per una durata massima di 13 settimane, nel periodo ricompreso tra l'1 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Si precisa che, per le misure di sostegno al reddito (ASO/CIGD) introdotte dal d.l. n. 146/2021, **non è previsto alcun contributo addizionale** a carico dei datori di lavoro.

Si fa presente, altresì, che - fino al 31 dicembre 2021 - rimane parallelamente operante la disposizione di cui al richiamato art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021; resta inteso che non possono essere autorizzati trattamenti di cui al citato art. 8 del d.l. n. 41/2021 per periodi sovrapposti, anche parzialmente, a quelli richiesti ai sensi del d.l. n. 146/2021.

1.4 Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui all'art. 11 del d.l. n. 146/2021

Ai sensi dell'art. 11, comma 1, del d.l. n. 146/2021, i trattamenti di assegno ordinario e di integrazione salariale in deroga previsti dal medesimo comma nonché quelli disciplinati dal successivo comma 2 (cfr. il paragrafo 3), trovano applicazione nei confronti dei lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al **22 ottobre 2021** (data di entrata in vigore del d.l. n. 146/2021).

Riguardo a tale requisito soggettivo del lavoratore (data in cui il dipendente deve risultare in forza presso l'azienda richiedente la prestazione), si specifica che nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'INPS in materia.

2. DOMANDE DI ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

In merito all'assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS), si richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'INPS in materia.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020).

2.1 Assegno ordinario per i Datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

Nel disciplinare il nuovo periodo di trattamenti, l'art. 11, comma 1, del d.l. n. 146/2021 richiama, tra l'altro, l'art. 21 del d.l. 17/3/2020 n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11 e n. 12 del 2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 24/4/2020 n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020); di conseguenza, possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che, alla data del 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del d.l. n. 146/2021), hanno in corso un assegno di solidarietà (*l'assegno di solidarietà viene erogato dal FIS ai dipendenti di "datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo"*; art. 31, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015, N.d.R.).

La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

2.2 Assegno ordinario dei fondi di solidarietà bilaterali e dei fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige di cui, rispettivamente, agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, si ribadiscono le indicazioni fornite dall'INPS nelle precedenti circolari pubblicate in materia.

Con riferimento ai settori dei servizi ambientali e delle attività professionali, stante l'ormai piena operatività dei rispettivi Fondi di solidarietà di nuova istituzione, le domande relative ai trattamenti emergenziali previsti dal d.l. n. 146/2021 dovranno essere inoltrate ai medesimi Fondi (cfr. i messaggi n. 3240/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2021 - e n. 3390/2021).

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

2.3 Trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)

Relativamente ai trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, nel rinviare a quanto già illustrato nelle precedenti circolari in ordine ai datori di lavoro destinatari della disciplina e ai lavoratori ammessi alla misura, si precisa che il d.l. n. 146/2021 non ha modificato la disciplina di riferimento per ricorrervi.

Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano a essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.

In ordine alle aziende plurilocalizzate, si ricorda che potranno inviare domanda come **“Deroga Plurilocalizzate”** esclusivamente le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione con decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Tutte le altre aziende, anche con più unità produttive, trasmetteranno invece domanda come **“Deroga INPS”** (non plurilocalizzate).

Riguardo ai trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga previsti dal d.l. n. 146/2021 e relativi ad aziende delle Province autonome di Trento e di Bolzano, dovranno essere utilizzate, rispettivamente, le seguenti causali:

- **“COVID 19 - DL 146/21 – Deroga Trento”**;
- **“COVID 19 - DL 146/21 – Deroga Bolzano”**.

2.4 Indicazioni in merito alla modalità di trasmissione delle domande

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 13 settimane di assegno ordinario e di integrazione salariale in deroga, i datori di lavoro come individuati al precedente paragrafo n. 1.1, dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la **nuova causale**, denominata **“COVID 19 - DL 146/21”**.

Si precisa “che la procedura di trasmissione delle domande è già disponibile e che le stesse possono essere inviate, a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione a tutte le 28 settimane di cui al decreto-legge n. 41/2021 da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto. Il rispetto di tale ultima condizione sarà verificato in sede di istruttoria delle domande e costituirà presupposto per il riconoscimento della legittimità dei trattamenti richiesti.”

3. TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE CONNESSO ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 IN FAVORE DEI DATORI DI LAVORO DELLE INDUSTRIE TESSILI, CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO E DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA, E FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E SIMILI

3.1 Premessa, quadro normativo e datori di lavoro destinatari

L'art. 11, comma 2, del d.l. n. 146/2021 ha introdotto un periodo di trattamenti di Cassa integrazione guadagni ordinaria (**CIGO**), connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, esclusivamente in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli

in pelle e simili (cfr. il paragrafo 6.2 della circolare n. 125/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2021) per sospensioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo collocato **tra l'1 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**, per una durata massima di **9 settimane**.

3.2 Condizioni di accesso alla misura

Anche per i datori di lavoro di cui al paragrafo 3.1 che chiedono le (massimo) 9 settimane introdotte dal d.l. n. 146/2021, per effetto del rinvio dell'art. 11, comma 7, anche al comma 2 del medesimo articolo, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto, resta precluso:

- 1) **avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; nel medesimo periodo rimangono 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);
- 2) **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; le procedure in corso di cui al successivo art. 7, 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 i trattamenti di integrazione salariale in argomento **non è dovuto alcun contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro richiedenti**.

3.3 Trattamento di integrazione salariale ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'art. 20 del d.l. n. 18/2020

Ai fini dell'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale, il citato art. 11, comma 2, richiama, altresì, l'art. 20 del d.l. n. 18/2020.

Di conseguenza, anche le imprese - appartenenti ai settori sopra indicati - che alla data del 22 ottobre 2021 (giorno di entrata in vigore del d.l. n. 146/2021) avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dall'1 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021.

Si ricorda che anche per i trattamenti di integrazione salariale in argomento non è dovuto alcun contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro richiedenti.

3.4 Indicazioni in merito alla modalità di trasmissione delle domande

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 9 settimane di integrazione salariale di cui al comma 2

dell'art. 11, i datori di lavoro dei settori sopra richiamati dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata **“COVID 19 - DL 146/21”**.

Per la prestazione di cassa integrazione guadagni ordinaria, previa sospensione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in corso, le relative domande di concessione del trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale **“COVID 19 - DL 146/21 – sospensione CIGS”**.

4. MODALITÀ DI PAGAMENTO E TERMINI DI TRASMISSIONE DELLE DOMANDE E DEI MODELLI SR41 - UNIEMENS-CIG

Riguardo ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale previsti dall'art. 11, commi 1 e 2, del d.l. n. 146/2021, il comma 4 del medesimo art. 11 conferma la disciplina a regime: tale termine, pertanto, è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Anche con riferimento ai termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti, viene confermato che, in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, *“il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti 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 ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.”*

(*) Art. 11 del d.l. n. 146/2021

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

1. I datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di tredici settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, secondo le modalità previste al comma 4. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale. I trattamenti di cui al presente comma sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

2. I datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis, comma 2, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di 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 nove settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, secondo le modalità previste al comma 4. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun

contributo addizionale. I trattamenti di cui al presente comma sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 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 emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

3. Le tredici settimane dei trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di ventotto settimane di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge n. 41 del 2021, decorso il periodo autorizzato. Le nove settimane di cui al comma 2 sono riconosciute ai datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis, comma 2 del decreto-legge n. 73 del 2021, decorso il periodo autorizzato.

4. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo sono inoltrate 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 decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

5. 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, comma 4, del decreto-legge n. 18 del 2020, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti 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, oppure, 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.

6. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Le risorse di cui all'articolo 8, comma 7, del decreto-legge n. 41 del 2021, sono rideterminate in 844 milioni di euro a valere sulle quali è garantita anche l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 e le risorse dell'articolo 1, comma 303, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono rideterminate in 700 milioni di euro. I Fondi erogano l'assegno ordinario nel limite delle risorse indicate al secondo periodo.

7. Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi dei commi 1, 2 e 6 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale. 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.

8. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 7 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.

Omissis

() Art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021**

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

