

DECRETO-LEGGE 30/6/2021 N. 99: NUOVE 13 SETTIMANE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA FRUIBILI FINO AL 31 DICEMBRE 2021, E DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER LA DURATA DEL LORO UTILIZZO

L'art. 4, comma 8, del d.l. 30/6/2021 n. 99 ^[*] - riportato in altre parte di questo notiziario e in vigore dal 30 giugno scorso - ha inserito l'art. 40-bis al d.l. n. 25/5/2021 n. 73 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021), ai sensi del quale, *“anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica”*, ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni 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 non possono più ricorrere ai trattamenti di integrazione straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015 ^[**]**, è riconosciuto un **“ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria”**:

- per un massimo di **tredecim settimane**, fruibili **fino al 31 dicembre 2021**;
- **in deroga** agli articoli 4, 5, 12 e 22 del d.lgs. n. 148/2015 ^[***];
- nel limite di spesa di 351 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.

Ai datori di lavoro che accederanno all'ammortizzatore sociale de quo, “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. (**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 accedano al trattamento straordinario di cui al nuovo art. 40-bis del d.l. n. 73/2021.**

Le sospensioni e i divieti di cui ai punti 1) e 2) che precedono non si applicheranno, comunque:

- 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, comma 8, del d.l. n. 99/2021

Dopo l'articolo 40 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, è inserito il seguente:

«Art. 40-bis (Ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria).

1. Anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello sviluppo economico, ai datori di lavoro 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 non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è riconosciuto, nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021, un trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per un massimo di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del 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. Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi del comma 1 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.

3. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 2 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.».

[**] 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.

[***] L'art. 4 del d.lgs. n. 148/2015 fissa, per ciascuna unità produttiva, in 24 mesi in un quinquennio mobile (30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini) la durata massima complessiva del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale.

L'art. 5 prevede, invece, il pagamento del "contributo addizionale" per le imprese che presentano domanda di integrazione salariale.

Gli artt. 12 e 22, infine, stabiliscono le durate massime del ricorso, rispettivamente, alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.