
STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani
COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli 25/03/2021

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n. 8

OGGETTO: DECRETO SOSTEGNI – NOVITA' IN MERITO A AMMORTIZZATIRI SOCIALI (CIG, FIS, CISOA E CASSA IN DEROGA) – DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Con questa prima circolare andiamo ad analizzare due degli argomenti più importanti per le aziende dal punto di vista Personale dipendente in virtù della crisi relativa al Covid 19.

ULTERIORI 28 SETTIMANE PER ASSEGNO ORDINARIO E CIGD

Il Decreto Legge n. 41 del 22 marzo 2021 (c.d. **Decreto Sostegni**), all'art. 8, comma 2 introduce **ulteriori ventotto settimane di trattamenti salariali** per le aziende che rientrano nel campo di applicazione dell'**assegno ordinario (FIS e Fondi di solidarietà bilaterali)** e della **cassa integrazione in deroga**, da collocarsi nel periodo compreso **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**. In relazione a tali ulteriori settimane **non trova applicazione il contributo addizionale**.

ULTERIORI SETTIMANE E PERIODO DI FRUIZIONE

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da **COVID-19** possono presentare **domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga** per una **durata massima di ventotto settimane**, nel periodo compreso **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**.

Peraltro, a favore dei medesimi datori di lavoro, la Legge di Bilancio 2021 ha previsto la concessione dei trattamenti in oggetto (assegno ordinario e CIGD) per una durata massima di dodici settimane, nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021**. Nell'intervallo tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021, le settimane di trattamento introdotte dalle due disposizioni di legge **si potrebbero, dunque, sovrapporre**. A tale riguardo, va evidenziato che il Decreto Sostegni non prevede espressamente il meccanismo di assorbimento, da parte delle nuove ventotto settimane, dei periodi di trattamento richiesti e autorizzati sulla base della Legge di Bilancio 2021 e che si collocano nel medesimo periodo temporale di fruizione. Dall'altra parte, però, il Decreto Sostegni **dispone che i datori di lavoro interessati possano presentare domanda di assegno ordinario e**

CIGD per “una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021” il che porterebbe a ritenere che eventuali residui, al 1° aprile 2021, di settimane di trattamento disposte dalla Legge di Bilancio non possano cumularsi alle ventotto settimane da ultimo introdotte. Sul punto, si attendono i necessari chiarimenti da parte della circolare esplicativa dell’INPS.

LAVORATORI INTERESSATI

Le nuove ventotto settimane di trattamento possono essere richieste per i **lavoratori in forza al 23 marzo 2021** (data di entrata in vigore del DL n. 41/2021).

Sebbene possa risultare prematura qualsiasi valutazione sul punto, si ritiene che la previsione della possibilità di accesso alle nuove ventotto settimane di trattamento salariale, nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, ai lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021, indurrà inevitabilmente le aziende a valutare molto attentamente eventuali nuove assunzioni da qui al termine dell’anno, specie nel caso in cui l’emergenza sanitaria in atto non dovesse registrare significativi miglioramenti e permanesse, pertanto, una forte incertezza circa lo svolgimento dell’attività produttiva in modo continuativo.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

In continuità con quanto previsto per le dodici settimane di trattamento introdotte dalla Legge di Bilancio 2021, anche le **ventotto settimane** del **Decreto Sostegni non sono soggette al contributo addizionale** a carico delle aziende che vi faranno ricorso.

Ad oggi, dunque, è possibile affermare che i datori di lavoro privati che, nel corso del 2021, sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da **COVID-19** e fanno **domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga** non saranno soggetti al pagamento del contributo addizionale.

TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Sul fronte dei **termini di presentazione delle domande**, non si registrano novità. Rimane, infatti, confermato che le istanze devono essere trasmesse all’INPS, a pena di decadenza, **entro il mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell’attività lavorativa.**

È confermata anche la previsione in base alla quale, in fase di prima applicazione, il termine di invio delle domande è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Sostegni, **dunque, entro il 30 aprile 2021 essendo il decreto in vigore dal 23 marzo 2021.** Ciò implicherebbe che le domande relative alle settimane di trattamento che si collocano nel mese di aprile (primo mese a partire dal quale è possibile fruire del nuovo blocco di ventotto settimane) **dovrebbero essere trasmesse entro la fine dello stesso mese, dunque, in anticipo rispetto al 31 maggio 2021, termine**

che sarebbe individuato in via ordinaria.

Una situazione analoga si era generata in occasione dell'entrata in vigore del Decreto Ristori quando, per i periodi di trattamento di integrazione salariale cadenti nel mese di novembre 2020, in fase di prima applicazione della norma, il termine di presentazione delle domande sarebbe scaduto il 30 novembre 2020.

Sul punto l'INPS, con il Messaggio n. 4484/2020, aveva chiarito che, poiché la previsione relativa alla fase di prima applicazione della norma

“(...) non assolve alla specifica finalità di introdurre un termine di maggior favore per la trasmissione delle istanze (...) le domande di trattamenti per causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19, relative a periodi di sospensione o riduzione delle attività che hanno inizio nel mese di novembre 2020, potranno utilmente essere trasmesse entro la scadenza ordinaria fissata al termine del mese successivo (31 dicembre 2020)”.

Si ritiene, pertanto, che anche con riferimento alle nuove ventotto settimane, le domande di trattamento relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività che hanno inizio nel mese di aprile 2021 potranno essere utilmente trasmesse entro il 31 maggio 2021, dunque, entro la scadenza ordinaria fissata al termine del mese successivo l'inizio dell'evento.

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE INTEGRAZIONI

Per quanto concerne le modalità di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i trattamenti relativi alle nuove ventotto settimane di assegno ordinario e cassa integrazione in deroga possono essere concessi

- sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, compresa quella dell'anticipazione da parte dell'Istituto del 40% della prestazione,
- sia con le modalità dell'anticipo da parte del datore di lavoro con successivo conguaglio.

Con specifico riferimento alla CIGD, la previsione dell'anticipo dell'indennità da parte del datore di lavoro con successivo conguaglio rappresenta una novità rispetto al passato. Fatta eccezione per le aziende plurilocalizzate, l'indennità CIGD, infatti, è sempre stata pagata ai lavoratori direttamente dall'INPS.

TERMINI DI INVIO DEI DATI PER I PAGAMENTI DIRETTI

Una novità contenuta nel Decreto Sostegni riguarda l'obbligo di comunicare all'INPS i dati necessari per il pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale attraverso **il nuovo canale UniEmens-Cig che va a sostituire il Mod. SR41.**

Il nuovo flusso UniEmens-Cig si inserisce nel flusso UniEmens standard e consentirà di trasmettere all'Istituto i dati per il pagamento delle prestazioni e per

l'accredito della relativa contribuzione figurativa. Per quanto concerne i termini dell'adempimento, rimangono confermati quelli già in uso per l'invio dei Modd. SR41. Nello specifico, dunque, in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari **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, per gli eventi di integrazione salariale del mese di aprile 2021, i termini di invio dei dati per la liquidazione dei relativi trattamenti da parte dell'INPS sarebbero fissati al 22 aprile 2021 (trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni), tuttavia, poiché tale data non risulta posteriore al 31 maggio 2021, data ordinariamente individuata (entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale), per gli eventi di aprile 2021 la trasmissione dei dati in oggetto dovrà avvenire entro tale ultima data (31 maggio 2021).

Rimane confermata anche la previsione secondo cui, trascorsi inutilmente i termini in precedenza indicati, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

FONDI DI SOLIDARIETÀ ALTERNATIVI

Le disposizioni introdotte dal Decreto Sostegni in materia di assegno ordinario trovano applicazione anche con riguardo alle prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà alternativi (vedi FSBA).

Per il finanziamento di tali prestazioni sono stanziati 1.100 milioni di euro per l'anno 2021.

ULTERIORI 13 DETTIMANE DI CIGO E 120 GIORNATE DI CISOA

- CIGO per una durata massima di 13 settimane, da collocarsi nel periodo dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021, nonché
- CISOA, per una durata massima di 120 giornate da collocarsi nel periodo dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

In relazione a tali ulteriori periodi non trova applicazione il contributo addizionale.

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

Ai sensi dell'art. 8, comma 1 del DL n. 41/2021 è prevista la concessione di trattamenti di CIGO, a favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per una **durata massima di 13 settimane.**

Le **13 settimane** devono essere **collocate** nel periodo **tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021.**

Preme evidenziare che non vi è sovrapposizione tra periodi di CIGO richiesti ai sensi della Legge di Bilancio 2021 (12 settimane collocate nel periodo tra il 1°

gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 - e periodi di CIGO richiesti ai sensi del Decreto Sostegni (13 settimane collocate nel periodo tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021).

È, espressamente, previsto che i trattamenti introdotti dal Decreto Sostegni siano riconosciuti in favore dei **lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021** (data di entrata in vigore del DL n. 41/2021).

Per i trattamenti concessi ai sensi dell'art. 8, comma 1 del DL n. 41/2020 **non è dovuto alcun contributo addizionale.**

Risultano confermati i termini di invio delle domande di trattamento e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento. In particolare:

- le domande di accesso ai trattamenti devono essere 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 sede di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Sostegni (dunque, entro il 30 aprile 2021). Preme evidenziare che trattandosi di periodi di CIGO fruibili dal 1° aprile, i termini di decadenza ordinari (31 maggio 2021 per i periodi fruiti in aprile) risultano comunque più favorevoli rispetto al termine definito in sede di prima applicazione. **Si ritiene, pertanto, che anche con riferimento alle nuove 13 settimane, le domande di trattamento relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività che hanno inizio nel mese di aprile 2021 potranno essere utilmente trasmesse entro il 31 maggio 2021, dunque, entro la scadenza ordinaria fissata al termine del mese successivo l'inizio dell'evento.**

- in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto **i dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento entro la fine del mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione, i termini sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni (dunque, al 22 aprile 2021), se tale ultimadata è posteriore a quella individuata in via generale.

Anche in tal caso i termini ordinariamente previsti (31 maggio per periodi fruiti in aprile) risultano comunque più favorevoli rispetto al termine definito in sede di prima applicazione, pertanto per gli eventi di aprile 2021 la trasmissione dei dati in oggetto dovrà avvenire entro il 31 maggio 2021.

Preme evidenziare che la trasmissione dei **dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento** effettuata fino ad ora tramite il Mod. SR41, per i trattamenti previsti dal Decreto Sostegni (pertanto trattamenti da collocarsi a decorrere dal 1° aprile) **sarà effettuata con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig". Si tratta pertanto di un nuovo flusso trasmesso tramite il canale Uniemens con il quale vengono messe a disposizione dell'INPS le informazioni attualmente inviate attraverso il Mod. SR41.**

Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

CISOA

Con riferimento ai trattamenti di CISOA, ai sensi dell'articolo 8, comma 8 del Decreto sostegni è prevista la relativa concessione, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della Legge n. 457/1972, per una **durata massima pari a 120 giornate** da fruire nel periodo ricompreso **tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021**.

La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Sostegni (dunque, entro il 30 aprile 2021).

Preme evidenziare che trattandosi di periodi di CISOA fruibili dal 1° aprile, i termini di decadenza ordinari (31 maggio 2021 per i periodi fruiti in aprile) risultano comunque più favorevoli rispetto al termine definito in sede di prima applicazione. **Si ritiene, pertanto, che le domande di trattamento relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività che hanno inizio nel mese di aprile 2021 potranno essere utilmente trasmesse entro il 31 maggio 2021, dunque, entro la scadenza ordinaria fissata al termine del mese successivo l'inizio dell'evento.**

IL NUOVO DIVIETO DI LICENZIAMENTO

DIVIETO DI LICENZIAMENTO - ART. 8 COMMA 9

Utilizzando la medesima tecnica legislativa dei precedenti decreti, anche il Decreto Sostegni è intervenuto sulla proroga del divieto di licenziamento, prevedendo la sospensione di tutte le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 e all'articolo 3 della Legge n. 604/1966, ovvero dei licenziamenti collettivi e di quelli per giustificato motivo oggettivo a prescindere dal numero di lavoratori impiegati:

- **fino al 30 giugno 2021**, per tutti i datori di lavoro senza alcuna distinzione;
- **dal 1° luglio al 31 ottobre 2021**, per quei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e che facciano domanda e fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dai commi 2 e 8 dell'articolo 8 del Decreto in commento.

Sia per il primo periodo che per il secondo periodo, restano ferme le eccezioni già individuate in precedenza, dunque **il divieto non si applica nelle ipotesi di:**

- cessazione del contratto di appalto con riassunzione da parte del nuovo appaltatore subentrante;

-
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, per 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;
 - 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 (ferma restando la possibilità di accedere alla NASpI);
 - 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.

Stando alla lettera del comma 10 dell'articolo 8 che rimanda ai soli commi 2 e 8 del medesimo articolo, si segnala che il divieto di licenziamento nel periodo dal **1° luglio al 31 ottobre**, opera quindi solo per i datori di lavoro che faranno domanda e fruiranno di:

- assegno ordinario;
- cassa integrazione salariale in deroga;
- cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA);

con **esclusione della cassa integrazione ordinaria** di cui al comma 1 dell'articolo 8.

Infatti, a differenza di questi strumenti di integrazione salariale previsti per 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, la cassa integrazione ordinaria potrà essere fruita solo tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021.

Pertanto si ritiene che

- **a decorrere dal 1° luglio**, le aziende che **non hanno fatto richiesta** degli strumenti di sostegno al reddito di cui ai commi 2 e 8 e quelli che hanno fruito esclusivamente della cassa integrazione ordinaria avranno la facoltà di procedere con - o riprendere - le procedure di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo, al ricorrere dei presupposti di legge;
- **a decorrere dal 1° novembre 2021**, invece, a prescindere dagli strumenti di integrazione salariale richiesti e/o fruiti, verrà meno il divieto di licenziamento per tutte le aziende.

Qualora intervenissero novità o chiarimenti sugli argomenti trattati, interverremo con apposite circolari.

Studio Associato Peruzzi Triggiani Dani