

RAPPORTO DI LAVORO: LE NOVITÀ PER L'AUTUNNO

Con la conversione del Decreto Sostegni-bis si è delineato il quadro normativo per il rapporto di lavoro da tenere in considerazione alla ripresa delle attività dopo la pausa estiva.

Ecco una sintesi delle principali novità.

A. PROROGA DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO ED UTILIZZO DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La Legge n. 106/2021 (di conversione del Decreto Sostegni-bis) ha **prorogato fino al 31 ottobre 2021 il divieto di licenziamento** per le imprese appartenenti al settore industrie tessili, abbigliamento e fabbricazione articoli in pelle, prevedendo nel contempo l'accesso – a beneficio di tali imprese – di ulteriori **17 settimane** di CIGO-Covid da usufruire tra il **1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021**.

Viene inoltre previsto **un nuovo strumento di integrazione salariale** destinato ai datori di lavoro che non possono usufruire degli ammortizzatori sociali ex D.Lgs. 148/2015 i quali, anche per fronteggiare situazioni di particolare complessità già all'esame del MISE, potranno chiedere un nuovo trattamento di CIGS in deroga ai limiti di durata e totalmente gratuito per un massimo di **13 settimane** fruibili entro il **31 dicembre 2021**¹.

Ad oggi, quindi, i termini del divieto di licenziamento e la contestuale possibilità di utilizzare ammortizzatori sociali vecchi e nuovi può essere sintetizzata come segue, ricordando che l'accordo tra Governo e parti sociali del 29 giugno 2021 ha previsto espressamente **l'impegno delle imprese ad utilizzare tutti gli ammortizzatori sociali disponibili prima di procedere con i licenziamenti**.

	Tipo di impresa	Divieto di licenziamento ²	Ammortizzatori sociali disponibili
1.	Beneficiaria CIGO (escluso settore tessile e simili)	Scaduto il 30 giugno 2021 MA in caso di utilizzo di ammortizzatori sociali, continua ad applicarsi	Non più disponibile la CIGO Covid. Possibili alternative: 1. CIGO o CIGS "tradizionali" ai sensi del D.Lgs. 148/2015, ma <u>senza</u> pagamento del <u>contributo addizionale</u> fino al <u>31 dicembre 2021</u> ; 2. Nuova CIGS in deroga per le imprese che hanno esaurito gli usuali ammortizzatori (13 settimane max, fino al 31.12.2021);

¹ Andrà però chiarito se lo strumento sia disponibile solo per le imprese che non possono ricorrere agli ammortizzatori sociali ex D.Lgs. 148/2015 in quanto hanno superato i limiti di durata (interpretazione prevalente) ovvero anche per le imprese che non soddisfano le causali della CIGS (che, in ogni caso, non vengono espressamente derogate dal testo della norma).

² Per completezza si ricorda che restano in ogni caso esclusi dal divieto i licenziamenti:

- (i) motivati dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività (in assenza di cessione di un complesso di beni o attività che possa essere qualificato come trasferimento d'azienda o ramo di essa);
- (ii) intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa ovvero ne sia disposta la cessazione;
- (iii) intimati nei confronti di lavoratori che abbiano aderito ad accordi collettivi aziendali di incentivazione alla risoluzione dei rapporti di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con conseguente accesso alla NASpl;
- (iv) per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Newsletter

AGOSTO 2021

			<p>3. Per le imprese il cui fatturato ha subito una contrazione importante del fatturato, CIGS in deroga per una durata massima di 26 settimane fino al <u>31 dicembre 2021</u>³;</p> <p>4. Per le imprese con almeno 1.000 dipendenti che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale, CIGO Covid per 13 settimane dal <u>21 luglio 2021 fino al 31 dicembre 2021</u>⁴.</p>
2.	Industria tessile; abbigliamento e fabbricazione articoli in pelle e pellicce	Termina il 31 ottobre 2021	CIGO Covid per 17 settimane usufruibile dal <u>1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021</u>
3.	Tutte le altre (beneficiarie AO e CIGD)	Termina il 31 ottobre 2021	Assegno Ordinario Covid e CIGD Covid per 28 settimane dal <u>1° aprile 2021 fino al 31 dicembre 2021</u>

B. CONTRATTI A TERMINE

La legge di conversione porta con sé alcune novità in tema di **contratti a termine** che potrebbero avere una certa rilevanza sull'utilizzo di tale strumento nel medio-lungo termine.

L'Art. 41-bis prevede innanzitutto che il contratto a termine possa avere durata superiore ai 12 mesi anche in presenza di **specifiche esigenze previste dai contratti collettivi**.

Si riconosce quindi l'autonomia delle parti sociali, anche a livello aziendale, di individuare ulteriori causali rispetto a quelle, tassative e piuttosto limitative, originariamente previste dal D. Lgs. 81/2015⁵.

Sempre l'art. 41-bis prevede che il termine di durata superiore a dodici mesi (ma comunque non eccedente ventiquattro mesi) **può essere apposto**, qualora si verifichino le esigenze previste dai contratti collettivi (di cui al paragrafo precedente), **fino al 30 settembre 2022**.

Per effetto di tali modifiche l'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 risulta integrato come segue:

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

³ Lo strumento è riservato alle imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO e che hanno subito una riduzione del fatturato di almeno il 50% nel primo semestre 2021 rispetto al primo semestre dell'anno 2019. Per attivare questo strumento è necessario sottoscrivere un accordo collettivo aziendale che preveda una riduzione media dell'orario di lavoro non superiore all'80% (90% per singolo lavoratore); al lavoratore viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari al 70% delle ore perse senza tetto. Lo strumento è totalmente gratuito ed è riconosciuto ai dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni Bis (D.L. 73/2021), ovvero il 26 maggio 2021.

⁴ Strumento introdotto dal D.L. 103/2021.

⁵ Ovvero (a) esigenze temporanee, oggettive ed estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori, (b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; (31)

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022. [...]

Un'interpretazione più restrittiva delle nuove norme (cui, in assenza di ulteriori chiarimenti, è preferibile aderire) si basa su una lettura "congiunta" del comma 1. b-bis) e del comma 1.1, per cui è consentito instaurare o rinnovare/prorogare contratti oltre i 12 mesi - a fronte delle specifiche esigenze identificate dai contratti collettivi - solo fino al 30 settembre 2022. Un'interpretazione più estensiva, proposta da alcuni primi commentatori, si basa invece su una lettura "disgiunta" dei due commi, per cui (a) l'individuazione della nuova causale sub comma 1. b-bis riveste natura strutturale e non soggiace ad alcun termine mentre (b) il comma 1.1. è una norma autonoma che consentirebbe - con l'utilizzo della nuova causale sub comma 1. b-bis - la stipulazione di contratti di durata necessariamente superiore a 12 mesi, e ciò nell'ottica di garantire, nella fase di ripresa post-pandemia, un'occupazione più stabile seppur nel medio termine.

C. TUTELA DEI LAVORATORI FRAGILI

Il D.L. n. 105/2021 (art. 9) ha prorogato le misure di tutela dei lavoratori c.d. fragili⁶, scadute a fine giugno, chiarendo che dal 1° luglio e **fino al 31 ottobre 2021** i lavoratori appartenenti a questa categoria possono svolgere la prestazione lavorativa in **smart working**, anche attraverso l'**adibizione a diversa mansione** (purché ricompresa nella stessa categoria/area di inquadramento) oppure specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Non è invece stata rinnovata la disposizione che prevedeva che l'assenza di tali lavoratori collegata alla pandemia fosse equiparata al ricovero ospedaliero.

⁶ Per lavoratori fragili si intendono i lavoratori ai quali è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della legge 104/1992.

Newsletter

AGOSTO 2021

Il Dipartimento di Lavoro e Relazioni Industriali di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:

Silvia Tozzoli

Partner

T. +39 02.89.63.071 /
+39 06.93.18.271
stozzoli@legance.it

Elena Ryolo

Senior Counsel

T. +39 02.89.63.071
eryolo@legance.it

Cristina Roagna

Associate

T. +39 02.89.63.071
croagna@legance.it

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

Newsletter

AGOSTO 2021

LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 280 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma, Londra e New York. Le aree di competenza sono: Alimentare; Ambientale; Amministrativo; Assicurazioni; Banking & Finance; Compliance; Contenzioso, Arbitrati e ADR; Corporate Finance; Data Protection; Debt Capital Markets; Energy, Project & Infrastructure; Equity Capital Markets; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Lavoro e Relazioni Industriali; Life Sciences & Healthcare; Navigazione e Trasporti; Non Performing Loans; Penale d'Impresa; Proprietà Intellettuale; Real Estate; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Telecomunicazioni, Media e Tecnologia; Tributario; UE, Antitrust e Regolamentazione. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: www.legance.it.

DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a newsletter@legance.it e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a clienti.privacy@legance.it. È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via fax a **Legance - Avvocati Associati**, al n. +39 06 93 18 27 403.

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermay House 10-15 Queen Street - EC4N 1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>. Legance LLP fornisce consulenza solo su materie di diritto italiano.