



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 26 maggio 2021.

Oggetto: CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO LEGGE “SOSTEGNI” (nr. 41 del 22.03.2021) – sintesi dei principali aspetti di gestione del rapporto di lavoro.

Publicata, nel Supplemento Ordinario n. 21 della GU n. 120 del 21 maggio 2021, la Legge n. 69 del 21 maggio 2021, di conversione, con modificazioni, del DL n. 41/2021, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19. In questa NL se ne offre una prima sintesi.

Art. 4 (comma 2) – NESSUNA NOVITA' - PROROGA SOSPENSIONE PIGNORAMENTI DISPOSTI DAGLI AGENTI DELLA RISCOSSIONE.

Nell'ambito delle misure legate alle attività di riscossione, la sospensione dei pignoramenti disposti dai creditori agenti per la riscossione opera al 30.4.2021 ma è probabile il posticipo al 31.5.2021.

Ciò significa che:

- ✓ le ritenute eventualmente già operate sino al 22 marzo (la precedente sospensione era vigente fino al 28 febbraio), sono già state versate al creditore pignoratizio;
- ✓ per le paghe ancora da elaborare e pagare ai lavoratori, dal 23 marzo in avanti e per gli stipendi in pagamento entro il 31.5.2021 (se confermato il posticipo) – dovranno essere sospese le ritenute per pignoramenti il cui creditore sia l'agente della riscossione.

Art. 8 (commi da 1 a 8) TESTO MODIFICATO - TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, ASSEGNO ORDINARIO FIS, CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA E EBER / FSBA DA COVID19.

In materia di ammortizzatori sociali per le settimane di intervento dei vari ammortizzatori (per quelli gestiti dagli Enti Bilaterali per il settore artigiano – EBER / FSBA saranno previsti specifici decreti di finanziamento) e più sotto specificate, è stato neutralizzato il “buco” di copertura dal 26.3 al 31.3.2021 (art. 8 - 2-bis. *I trattamenti di cui ai commi 1 e 2 possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cui all'articolo 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178*)

Le settimane, diversificate tra aziende soggette a CIGO (max 13 settimane – fruibili entro il 30.6.2021) e aziende soggette a CIGD, FIS e EBER / FSBA (max 28 settimane fruibili entro il 31.12.2021) sono richiedibili quindi non più dal 1° aprile 2021 ma dal 26.3.2021 per le aziende che abbiamo finito il precedente trattamento ex L. 178/2020.

E' importante sottolineare che questi ammortizzatori sono applicabili solo ai lavoratori in forza al 23 MARZO 2021.

Rimangono vigenti le procedure sindacali – ove previste – ormai note per gli ammortizzatori COVID. Non è dovuto alcun contributo datoriale.

Termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti. Le domande 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. Introdotta un "salvaguardia" per i termini di decadenza per l'invio delle domande sino al 30.6.2021 ("3-bis. I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021).

Pagamento: rimangono vigenti sia il pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS che l'anticipo a carico del datore di lavoro, quest'ultimo ora previsto anche nel caso di accesso alla cassa integrazione in deroga. Inoltre, a differenza del passato, i dati da inviare all'Istituto per il pagamento diretto o per il conguaglio dell'integrazione salariale anticipata seguiranno un canale nuovo e cioè l'UNIEMENS CIG (che si affianca all'Uniemens mensile che le aziende devono inviare entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. Non sarà più necessario, pertanto, l'invio dei modelli SR41.

Misure particolari sono previste per il settore agricolo e per l'accesso alla Cisoa Covid.

Chiarita la possibile convivenza delle settimane di ammortizzatori (sino a 12) riconducibili al Legge 178/2020 (Legge di Bilancio) che propaghino il loro effetto dopo il 1° aprile 2021 (ci riferiamo solo alla CIGD/FIS/FSBA-EBER COVID con fruizione sino al 30.6.2021) con le nuove settimane ex DL 41 (che quindi rimangono fruibili concluse le precedenti settimane autorizzate).

Art. 8 (commi da 9 a 11) CONFERMATO - PROROGA DIVIETO LICENZIAMENTI PER RAGIONI OGGETTIVE SINO AL 30.6.2021.

Viene confermata una posticipazione del divieto licenziamenti, già molte volte prorogato, con l'estensione al 30 giugno 2021 del divieto generalizzato dei licenziamenti collettivi (ad esclusione del recesso nell'ambito di cambio appalto con riassunzione del lavoratore da parte del nuovo appaltatore) e dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Esclusivamente le aziende interessate dai trattamenti di integrazione salariale FIS Covid, Cassa in deroga Covid, assegni ordinari Eber Covid, Cisoa agricoltura Covid (quindi non quelle soggette a CIG ordinaria per l'industria), i divieti di licenziamenti vengono posticipati al 31 ottobre 2021.

Rimangono escluse dai divieti di cui sopra, le seguenti ipotesi:

- ✓ licenziamenti per cessazione definitiva dell'attività aziendale, con messa in liquidazione della società che non preveda, nemmeno parzialmente, la prosecuzione dell'attività aziendale anche mediante trasferimenti di azienda o di ramo della stessa (idem nei casi di fallimento senza prosecuzione dell'attività aziendale);
- ✓ risoluzione consensuale conseguente l'adesione volontaria del lavoratore (con accesso alla Naspì) ad un accordo collettivo aziendale che disciplini con la firma delle OO.SS. (anche una sola), incentivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ferme le eccezioni indicate sopra (comma 11), si tratta di un mero differimento del termine di vigenza del generico divieto di licenziare nelle ipotesi sopra individuate. Altre novità potrebbero essere contenute nel preannunciato decreto "sostegni-bis" (che sembrerebbe prorogare il divieto per le aziende industriali soggette alla CIG anche oltre il 30.6.2021 solo per i datori di lavoro che fruivano effettivamente della CIG "ordinaria non Covid" pur senza l'applicazione delle % di contribuzione previste - 9/12/15% in base a durata).

Art. 17 - CONFERMATO - PROROGA AL REGIME DI DEROGA SULLE CAUSALI DEI CONTRATTI A TERMINE.

Confermata, fermo restando il limite massimo di 24 mesi, la proroga al 31 dicembre 2021 della possibilità di prorogare o rinnovare senza causale, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti a tempo determinato.

La nuova disposizione, con efficacia dal 23 marzo 2021 e nella sua applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti (sia "ordinarie" che emergenziali). Si attendono in ogni caso le opportune conferme in tal senso da parte del Ministero del Lavoro.

Art. 15 - CONFERMATO - MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONE DI FRAGILITA'.

Vengono estese al 30 giugno 2021 le misure di cui all'articolo 26 commi 2 e 2bis del dl 18/2020 in materia di sostegno ai lavoratori fragili, che così è riformulato: (...)

2. *Fino al 30 giugno 2021 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche*

o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 30 giugno 2021, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. ...”.

A decorrere dal 17 marzo 2020, i periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comporta.

Tali misure sono applicabili con decorrenza retroattiva dal 1° marzo 2021.

Art. 16 – CONFERMATO - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NASPI.

L'articolo 3 comma 1 del D.Lgs. 22/2015, così regola i principali requisiti per l'accesso alla Naspi: (...)

1. La NASPI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. ...”

L'articolo 16 della legge di conversione del dl sostegni conferma che non trovi applicazione fino al 31.12.2021 il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti la disoccupazione di cui alla lettera c) suddetta.

RADDOPPIO DEL LIMITE ANNUO DI FRINGE BENEFITS. E' prorogata (dal 22.5.2021) l'esenzione fiscale per i benefit entro i 516,48 €. Il raddoppio del valore di esenzione da imponibilità dei “piccoli benefit” (già sperimentato nel 2020 ad opera del DL 104) viene reintrodotta per il 2021. Il valore di esenzione da contribuzione e imposte dei beni in natura concessi ai dipendenti, passa quindi da euro 258,23 a euro 516,46

ALTRE MISURE IN “PILLOLE”. Di seguito e in modo sintetico si riportano ulteriori contenuti nella legge di conversione che, seppur non riferibili alle ordinarie attività del nostro Studio, costituiscono misure di interesse per il mondo del lavoro.

- Rinnovo dell'indennità per i lavoratori del turismo, degli stabilimenti termali, stagionali e dello spettacolo per un importo pari a 2.400 Euro. Indennità per i lavoratori dello sport.
- Rifinanziamento del Reddito di Emergenza per tre ulteriori mensilità da marzo a maggio 2021. Riconoscimento automatico delle quote di REM per chi ha cessato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 Naspi e DisColl e non ha né un lavoro subordinato o un contratto di collaborazione né una pensione diretta o indiretta.
- Reddito di cittadinanza. Per il 2021 sospensione dell'erogazione del RdC (in luogo della decadenza) in caso di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato, entro il limite di 10.000 euro, per la durata del contratto di lavoro e comunque non oltre i sei mesi.
- Ci sono poi un'indennità una tantum per chi ha un contratto di lavoro in somministrazione nel comparto della sanità e altre novità di interesse.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.