

Roma, 29 luglio 2021

Circolare n. 220/2021

Oggetto: Calamità naturali - Emergenza Coronavirus - Decreto *Sostegni bis* – Artt. 40bis e 41bis D.L. n. 73/2021 come convertito dalla legge 23.7.2021 n. 106, su S.O. alla G.U. n. 176 del 24.7.2021.

In sede di conversione del *decreto Sostegni bis* (DL n. 73/2021) sono state, da una parte, confermate sostanzialmente le principali disposizioni in materia di lavoro già previste (tra cui blocco dei licenziamenti, contratto di espansione, reddito di emergenza, NASPI e contratto di rioccupazione) e, dall'altra parte, sono state introdotte alcune novità concernenti in particolare gli ammortizzatori sociali e i contratti a termine.

Ammortizzatori sociali (art. 40 bis) – E' stato introdotto un ulteriore periodo di 13 settimane di cassa integrazione in deroga, richiedibili fino al 31 dicembre 2021, dalle imprese di qualsiasi dimensione inquadrante previdenzialmente nell'industria che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza sanitaria da Covid-19 (D.L. n. 41/2021) e che, per superamento dei limiti ordinari di durata, non possono ricorrere alla cassa integrazione guadagni ordinaria/CIGO o straordinaria/CIGS. In questi casi la disciplina del blocco dei licenziamenti continuerà automaticamente a rimanere in vigore per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale. Per tutte le altre imprese (ovvero nel caso di assegno ordinario/FIS le imprese con oltre 5 dipendenti inquadrante previdenzialmente nel terziario nonché le imprese di logistica tra 6 e 50 dipendenti e, nel caso di CIGD, le imprese fino a 5 dipendenti inquadrante previdenzialmente nel terziario nonché le imprese più grandi che hanno solo la cassa straordinaria tra cui le aziende di logistica con oltre 50 dipendenti) restano ferme le 28 settimane di ammortizzatori sociali richiedibili fino al 31 dicembre 2021 in base a quanto già stabilito dal *decreto Sostegni* (DL n. 41/2021); si rammenta che per queste imprese la disciplina del blocco dei licenziamenti rimarrà in vigore fino al 31 ottobre 2021.

Contratti a termine (art. 41 bis) – E' stata modificata la disciplina sui contratti a termine prevista dal *decreto Dignità* (DL n. 87/2018) relativamente all'applicazione delle "causali contrattuali" alle proroghe e ai rinnovi nonché alla durata iniziale del contratto. In particolare, la prima modifica consiste nella possibilità per la contrattazione collettiva di qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale) di individuare ulteriori causali, rispetto a quelle già note previste dalla legge, per rinnovare o prorogare contratti a termine che, come è noto, per legge non possono avere una durata iniziale superiore a 12 mesi fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi. La stessa possibilità di ricorrere a specifiche causali individuate dalla contrattazione collettiva è stata prevista, solo fino al 30 settembre 2022, anche per la stipula di un contratto a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi; ovviamente anche in questo caso la durata finale del contratto attraverso proroghe o rinnovi non potrà eccedere i 24 mesi.

Si rammenta che per quanto riguarda in particolare il CCNL logistica, trasporto e spedizioni detto contratto ha mantenuto specifiche causali per i contratti a termine di durata non superiore a 12 mesi a fronte di un più alto livello di utilizzo degli stessi contratti nelle singole aziende (fino ad un massimo del 35% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato contro il tetto legale del 20%). Alla luce di tale nuova disposizione, in attesa di auspicabili chiarimenti ministeriali, sembra pertanto plausibile che le imprese destinatarie del CCNL in questione possano fare riferimento alle causali previste dallo stesso contratto per le casistiche di cui sopra.

Fabio Marrocco
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li nn. [181/2021](#), [176/2021](#) e [153/2018](#)
Allegato uno
Lc/lc

S.O. alla G.U. n. 176 del 24.7.2021

TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 25 maggio 2021, n. 73

Testo del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, coordinato con la legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106 recante: «Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali.».

*****OMISSIS*****

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, e' 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 medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, per un massimo di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto 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 un 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 realizzi la cessione di un complesso di beni o attività che possa 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 e' 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.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 351 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 77.

*****OMISSIS*****

Art. 41 bis

Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a tempo determinato

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 e' aggiunta, in fine, la seguente lettera:
«b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51»;

b) dopo il comma 1 e' inserito il seguente:

«1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, puo' essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano 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».

*****OMISSIS*****

FINE TESTO