

# CORONAVIRUS OVERCOMING THE DIFFICULTIES

## DALLA CONVERSIONE DEL “**DECRETO MILLEPROROGHE**” AL “**DECRETO SOSTEGNI**”: I PROVVEDIMENTI SUL LAVORO

DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI  
STUDIO LEGALE

Il 1° marzo 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. n° 21/2021 di conversione del D.L. n° 183/2020 (“**Decreto Milleproroghe**”). Il 13 marzo 2021 è stato adottato il D.L. n° 30/2021 recante “... *interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena*”. Infine, il 22 marzo 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. n° 41/2021 (“**Decreto Sostegni**”). Le principali disposizioni in materia di lavoro connesse all'emergenza da Covid-19 possono essere come di seguito sintetizzate.

	<b>AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “EMERGENZA COVID-19”</b>	<b>§1.</b>
	<b>DIVIETO DI LICENZIAMENTO</b>	<b>§2.</b>
	<b>CONTRATTI A TERMINE</b>	<b>§3.</b>
	<b>LAVORATORI FRAGILI</b>	<b>§4.</b>
	<b>LAVORATORI CON FIGLI MINORI IN DAD O IN QUARANTENA</b>	<b>§5.</b>
	<b>LAVORO AGILE</b>	<b>§6.</b>
	<b>NASpl</b>	<b>§7.</b>

## 1. AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “EMERGENZA COVID-19”

Il Decreto Sostegni ha previsto la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere:

- 1.1 alla Cassa Integrazione Ordinaria con causale “*emergenza Covid-19*” per un massimo di **13 settimane** da utilizzarsi nel periodo ricompreso **tra il 1° aprile 2021 ed il 30 giugno 2021**;
- 1.2 al trattamento di Assegno Ordinario (“*FIS*”) ed alla Cassa Integrazione in Deroga per un massimo di **28 settimane** da utilizzarsi nel periodo ricompreso **tra il 1° aprile 2021 ed il 31 dicembre 2021**.

I lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale di cui ai §§1.1 e 1.2 che precedono sono quelli in forza al 23 marzo 2021.

Le **domande** per accedere ai trattamenti anzidetti devono essere presentate all’INPS, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell’attività lavorativa**.

Non è richiesto il versamento di alcun contributo addizionale.

## 2. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il Decreto Sostegni ha esteso sino al **30 giugno 2021** il divieto di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e di licenziamenti collettivi, nonché la sospensione delle relative procedure (inclusa quella prevista per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ex art. 7, L. n. 604/1966).

Il divieto anzidetto continuerà a trovare applicazione sino al **31 ottobre 2021** per quei datori di lavoro che facciano domanda per i trattamenti di Assegno Ordinario e di Cassa Integrazione in Deroga di cui al §1.2 che precede.

Continuano ad essere **ammessi** i licenziamenti disposti:

- 2.1 in caso di cessazione definitiva dell’attività dell’impresa anche conseguente alla liquidazione della società, senza continuazione, neanche parziale, dell’attività e purché nel corso della liquidazione non si configuri un trasferimento d’azienda/di ramo d’azienda;
- 2.2 nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale di incentivazione alla risoluzione dei rapporti di lavoro, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscano;
- 2.3 in caso di fallimento, quando non sia previsto l’esercizio provvisorio dell’impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione;
- 2.4 in caso di riassunzione presso il nuovo appaltatore nelle ipotesi di cambio appalto.

## 3. CONTRATTI A TERMINE

Dal 23 marzo 2021 e **sino al 31 dicembre 2021** è possibile prorogare o rinnovare - per un massimo di 12 mesi e per una sola volta - i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali introdotte dal D. Lgs. 87/2018 (Decreto Dignità). La durata complessiva dei contratti a tempo determinato non può, in ogni caso, eccedere i 24 mesi.

Nell’applicare tale disposizione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe eventualmente già intervenuti.

## 4. LAVORATORI FRAGILI

Fino al **30 giugno 2021** i c.d. lavoratori fragili<sup>1</sup> svolgeranno la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso: **(i)** l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti; **o (ii) lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.**

Fino alla medesima data, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio che sia prescritto dalle autorità sanitarie sarà equiparato al ricovero ospedaliero e non sarà computabile ai fini del periodo di comporto.

## 5. LAVORATORI CON FIGLI MINORI IN DAD O IN QUARANTENA

In base al D.L. 30/2021:

**5.1** sino al **30 giugno 2021** i **genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio convivente minore di anni 16**, alternativamente all'altro genitore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per il periodo corrispondente, in tutto o in parte: **(i)** alla sospensione dell'attività didattica in presenza; **(ii)** alla durata dell'infezione da Covid-19 del figlio; **(iii)** alla durata della quarantena del figlio disposta dalle competenti autorità;

**5.2** qualora la prestazione lavorativa non sia compatibile con la modalità agile:

**5.2.1** i **genitori che hanno almeno un figlio convivente minore di anni 14**, nonché i **genitori di figli con disabilità grave**<sup>2</sup>, alternativamente all'altro genitore, possono astenersi dal lavoro per il periodo anzidetto con diritto a percepire un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata secondo i criteri di cui all'art. 23 del D. Lgs. n° 151/2001. Tale periodo di assenza è coperto da contribuzione figurativa;

**5.2.2** i **genitori con figli di età compresa fra i 14 e i 16 anni**, alternativamente all'altro genitore, possono astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

## 6. SMART WORKING

Oltre a quanto previsto ai §§**4.** e **5.** che precedono, ai sensi del D.L. 183/2020 ("*Decreto Mille Proroghe*") come modificato dalla L. n° 21/2021 in sede di conversione, è stata estesa sino al **30 aprile 2021** la possibilità per il datore di lavoro di collocare i propri dipendenti in *smart working* senza accordo individuale e con assolvimento semplificato degli obblighi informativi in materia di sicurezza sul lavoro.

---

<sup>1</sup> Ossia i lavoratori 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 grave (art. 26, co. 2, D.L. 18/2020).

<sup>2</sup> Cui già era stato riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile sino al 30 giugno 2021 (v. art. 21ter, D.L. 104/2020).

## 7. NASpl

Fino al **31 dicembre 2021** la NASpl verrà concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

1 aprile 2021

Il presente articolo ha esclusivamente finalità informative e non costituisce parere legale.

*This article is exclusively for information purposes, and should not be considered as legal advice.*



**Guido Callegari**

**PARTNER**

 g.callegari@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7  
20121 - Milano



**Gaspare Roma**

**PARTNER**

 g.roma@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7  
20121 - Milano



**Isabella Basilico**

**ASSOCIATE**

 i.basilico@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7  
20121 - Milano

### MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia  
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400  
milan@dejalex.com

### ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia  
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44  
rome@dejalex.com

### BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique  
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138  
brussels@dejalex.com

### MOSCOW

UlitsaBolshayaOrdynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia  
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93  
moscow@dejalex.com