



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore Legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 064 – 26 Luglio 2021

EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

➤ VACCINAZIONE ANTI COVID-19: IMPOSSIBILITA' DEL DATORE DI LAVORO DI PROCEDERE CON LA RICHIESTA CIRCA LO STATO DI VACCINAZIONE DEI LAVORATORI ALLE PROPRIE DIPENDENZE

In merito alla possibilità potenzialmente attribuibile al datore di lavoro circa la richiesta dello stato di vaccinazione nei confronti dei lavoratori subordinati alle proprie dipendenze, si precisa che, almeno attualmente, su tale tematica non può essere inoltrata alcuna richiesta spontanea da parte del datore di lavoro, neppure sotto forma di invito a formulare dichiarazioni volontarie.

Il rischio è di sanzioni amministrative pecuniarie (fino a 20 milioni di euro o il 4% del fatturato dell'esercizio precedente, se superiore) per l'azienda nonché rilevanti rischi penali per il datore di lavoro.

Il riferimento normativo di tali preclusioni risulta contenuto nel provvedimento n. 198 del 13 Maggio 2021 del Garante per la protezione dei dati personali.

A tal proposito, è utile ricordare che tale provvedimento contiene le indicazioni riguardo alle norme, alle garanzie e ai diritti che, anche nel contesto dell'emergenza, devono essere rispettati in relazione al trattamento dei dati personali degli interessati raccolti per la vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro.

➤ **CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE (DECRETO SOSTEGNI BIS): APPROVAZIONE DELL'UNIONE EUROPEA DELLA NUOVA FORMA CONTRATTUALE AGEVOLATA**

Si comunica che, in data 14 Luglio 2021, il contratto di rioccupazione ha ottenuto l'approvazione definitiva da parte dell'Unione Europea.

La misura, prevista dal Decreto Sostegni bis ed applicabile entro il 31 Ottobre 2021 e riguardante la stipula di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, è finalizzata ad incentivare, con uno sgravio contributivo totale, l'occupazione dei lavoratori nella fase successiva al superamento della pandemia.

Risultano destinatari della nuova forma contrattuale i lavoratori, disoccupati, che dopo aver perso il posto di lavoro hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro.

I datori di lavoro beneficiari possono ricevere aiuti fino a 3.000 euro per ciascun lavoratore assunto.

Come già anticipato all'atto della sua introduzione normativa, il contratto di rioccupazione dovrà essere stipulato a tempo pieno e indeterminato con soggetti disoccupati che hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro. Il contratto è stipulato in forma scritta, ai fini della prova.

Parte integrante del contratto è rappresentata dal progetto individuale di inserimento di durata semestrale, concordato tra le parti, è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali.

Durante l'espletamento della fase formativa valgono le regole sul licenziamento illegittimo, che possono comportare la reintegra (ad esempio, in caso di licenziamento della donna nel "periodo protetto" o nell'ipotesi di un recesso determinato da un comportamento datoriale discriminatorio o ritorsivo) o la corresponsione di una indennità risarcitoria sul cui importo il giudice può integrare il criterio dell'anzianità aziendale.

Il datore di lavoro e il lavoratore, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, potranno recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento. Durante il preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione. Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In ogni caso, si precisa che per la piena operatività della misura, tuttavia, bisogna ancora attendere le indicazioni amministrative che saranno fornite dall'INPS e dal Ministero del Lavoro.

➤ **DIVIETO DI LICENZIAMENTO: CHIARIMENTI DA PARTE DELL'ISPettorATO**

L'Ispektorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota n. 5186 del 16 Luglio 2021, fornisce importanti indicazioni operative sulla riattivazione delle procedure di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (G.M.O./per motivazioni economiche) che erano state sospese in seguito all'entrata in vigore delle disposizioni normative restrittive.

L'Ispektorato ricorda che il divieto di licenziamento è venuto meno, a decorrere dal 1° Luglio 2021, solo per le aziende che possono fruire della CIGO individuate ex art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015 (settore industria e manifatturiero).

Gli ulteriori interventi normativi di cui al D.L. n. 73/2021 e al D.L. n. 99/2021 hanno esteso, a determinate condizioni, il divieto di licenziamento oltre il 30 Giugno 2021.

In particolare:

- per le aziende del tessile identificate secondo la classificazione Ateco2007, con i codici 13, 14 e 15 (confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e in pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili), il divieto di licenziamento è esteso sino al 31 ottobre 2021 (art. 4, comma 2, D.L. n. 99/2021) in virtù della possibilità di accedere ad ulteriore periodo di cassa integrazione di 17 settimane dal 1° Luglio al 31 Dicembre.

L'Ispektorato ha precisato che il divieto opera a prescindere dalla effettiva fruizione degli strumenti di integrazione salariale;

- per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, la possibilità di licenziare è inibita ai sensi degli artt. 40, commi 4 e 5, e 40-bis, commi 2 e 3, del D.L. n. 73/2021 ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale ai sensi degli articoli 40, comma 3 e 40 bis, comma 1, per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 Dicembre 2021. La ratio delle norme in questione risiede, quindi, nel collegare il divieto di licenziamento alla domanda di integrazione salariale e dunque al periodo di trattamento autorizzato e non a quello effettivamente fruito.

Si ricorda che il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per le altre aziende (destinatari degli ammortizzatori sociali FIS, CIGD e FSBA) risulta attualmente fissato al 31 Ottobre 2021.

Per ogni necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo del documento:

- [Nota INL n. 5186 del 16 Luglio 2021](#)

➤ **FSBA, REALTA' ARTIGIANE: DISPOSTI NUOVI FONDI PER LO SBLOCCO DEI PAGAMENTI**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, allo scopo di garantire le prestazioni di sostegno al reddito per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha emanato i Decreti Interministeriali n. 4 e n. 5 del 24 Giugno 2021, recentemente registrati dalla Corte dei Conti.

Con i provvedimenti sono state assegnate a Forma.Temp (somministrati) e FSBA (artigiani), ai sensi dell'articolo 1, comma 303, della Legge di Bilancio n. 178 del 2020 e dell'articolo 8, comma 7, del Decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021), convertito dalla Legge n. 69/2021, risorse per un importo complessivo pari a 750 milioni di euro, suddivisi percentualmente sulla base del numero degli iscritti ai due Fondi.

A breve, le risorse saranno trasferite ai rispettivi Fondi con successivi Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo delle prestazioni, sulla base di quelle effettivamente erogate.

➤ **PROROGA AL 31 DICEMBRE 2021 DELLO STATO DI EMERGENZA**

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 30 del 22 Luglio 2021, ha deliberato di prorogare fino al 31 Dicembre 2021 lo stato di emergenza nazionale.

➤ **DECRETO SOSTEGNI BIS: APPROVATA LA LEGGE DI CONVERSIONE CON NOVITA' IN MATERIA DI TEMPO DETERMINATO**

È stata pubblicata, sul supplemento ordinario n. 25 della Gazzetta Ufficiale n. 176 del 24 Luglio 2021, la Legge n. 106 del 23 Luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del Decreto-Legge 25 Maggio 2021, n. 73 (cd. "Decreto Sostegni bis"), recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali.

La legge di conversione del Decreto Sostegni bis, tra le altre misure, modifica la disciplina riguardante i contratti a termine attraverso l'introduzione di un'importante novità: viene infatti introdotta la possibilità per l'azienda di indicare ulteriori causali rispetto a quelle legali (ovvero esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, esigenze di sostituzione di altri lavoratori ed esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria) secondo le "specifiche esigenze" contemplate dagli accordi collettivi nazionali, territoriali e aziendali per i contratti di durata superiore ai 12 mesi ed entro i 24 mesi.

Saranno quindi le parti sociali ad individuare le ipotesi per le quali sarà possibile instaurare contratti a tempo determinato, ma tassativamente entro il 30 Settembre 2022.

La novità riguarda la possibilità, per l'azienda, di prevedere ulteriori motivazioni, rispetto a quelle suindicate, dovute a specifiche esigenze contemplate dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda.

La contrattazione collettiva indicata dalla legge di conversione è sempre quella prevista dall'articolo 51, del D.Lgs. n. 81/2015, e cioè sono i contratti collettivi nazionali e territoriali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

In pratica, saranno le parti sociali, anche a livello aziendale, che potranno individuare specifiche ipotesi (causali) per le quali sarà possibile instaurare contratti a tempo determinato, entro i limiti di durata massima previsti dalla stessa contrattazione collettiva ovvero entro i 24 mesi previsti dal legislatore (articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015).

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie