



**Dott. Rag. Paolo Frisoni** | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Fondatore

**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Senior partner

**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza | Senior partner

**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del Lavoro | Senior partner

**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del Lavoro | Senior partner

**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del Lavoro | Collaboratore

**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del Lavoro | Collaboratore

**Circolare n. 090 – 2 Novembre 2021**

## GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 PREVISTI DAL DECRETO FISCALE 2021

Come anticipato da precedente informativa di Studio ([circolare n. 088/2021](#)) riguardante tutte le novità introdotte in materia di lavoro, il Decreto-Legge 21 Ottobre 2021, n. 146 c.d. "Decreto Fiscale 2021", in vigore dal 22 Ottobre 2021, ha introdotto nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale disponibili per fronteggiare l'emergenza COVID-19 ancora attualmente in corso.

In particolare, viene previsto che i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di:

- trattamenti di assegno ordinario del fondo di integrazione salariale (**FIS**), fondi bilaterali assimilati (**FSBA**) e cassa integrazione guadagni in deroga (**CIGD**), per una durata massima di 13 settimane collocabili tra il 1° Ottobre 2021 ed il 31 Dicembre 2021.
- trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria in favore delle aziende delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati dai codici Ateco2007 13, 14 e 15 (**CIGO aziende tessili**), per una durata massima di 9 settimane collocabili tra il 1° Ottobre ed il 31 Dicembre 2021.

Di seguito si riportano alcune indicazioni comuni a tutti gli ammortizzatori sociali introdotti:

- Le integrazioni salariali saranno disponibili per tutti i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto (22 Ottobre 2021), senza richiedere alcuna anzianità lavorativa;
- I nuovi periodi potranno essere richiesti esclusivamente qualora siano già stati interamente autorizzati i precedenti periodi legati agli ammortizzatori sociali emergenziali (FIS, FSBA, CIGD 28 settimane e CIGO tessili 17 settimane);
- Non è previsto alcun contributo addizionale a carico azienda;

- I trattamenti disponibili saranno concessi concretamente esclusivamente nei limiti di spesa massimi concordati;
- Gli attuali ammortizzatori sociali dispongono delle medesime caratteristiche peculiari (indennità, modalità di computo, tempistiche di invio domande, procedure sindacali ecc.) delle integrazioni salariali emergenziali introdotte fin dal primo D.L. n. 18/2020.

Per le altre aziende industriali destinatarie di CIGO ma che NON dispongono di codici Ateco2007, si precisa che attualmente non risultano disponibili nuove settimane di integrazioni salariali con causale COVID-19, dunque, in caso di necessità, sarà possibile ricorrere alla cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) con causali ordinarie (es. mancanza di ordini e/o commesse).

### ➤ **Proroga del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO)**

Specularmente alla proroga degli ammortizzatori sociali COVID-19, come avvenuto con le precedenti normative introdotte nel periodo emergenziale, si è provveduto a prorogare anche il divieto di licenziamento per motivi economici/organizzativi (Giustificato motivo oggettivo GMO).

Infatti, l'art. 11 del D.L. n. 146/2021, dispone che ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale COVID-19, resti precluso, per l'esatta durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ed il recesso per giustificato motivo oggettivo (GMO).

**N.B.** Alla luce dell'esatta formulazione della norma ed a differenza di quanto accaduto in passato, si precisa che il divieto opera solamente con riferimento ai datori di lavoro che concretamente accedono agli ammortizzatori sociali, escludendo quindi i soggetti che decidono di non attivare le integrazioni salariali.

Rimangono sempre possibili i 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 configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa 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, con diritto alla disoccupazione (NASpl).

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.

Si ricorda, infine che, per loro natura il divieto di licenziamento non opera in relazione alle seguenti casistiche: licenziamento disciplinare (giusta causa o giustificato motivo soggettivo), licenziamento per raggiungimento età pensionabile, licenziamento per superamento periodo di comporto, licenziamento dei lavoratori domestici, recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo formativo, recesso durante il periodo di prova e licenziamento di lavoratori sportivi e professionisti.

A conclusione della disamina, di seguito si riepilogano alcune importanti precisazioni comuni a tutti gli ammortizzatori sociali:

- si richiede cortesemente alle aziende clienti di tenere monitorata quotidianamente la PEC aziendale e di inoltrare prontamente eventuali comunicazioni inviate dall'INPS riguardanti gli ammortizzatori sociali, in quanto l'Istituto utilizza, abitualmente e quasi in via esclusiva, il canale della posta certificata per inviare importanti comunicazioni e/o richieste relative alle istanze dei vari ammortizzatori sociali attivati per fronteggiare l'emergenza COVID-19. Tali comunicazioni e/o richieste, se non evase per tempo, potrebbero portare a conseguenze molto importanti, tra cui anche il possibile rifiuto definitivo della domanda. Con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali a pagamento diretto INPS, si precisa che i termini di invio molto stringenti (30 giorni) dei modelli SR41 per far disporre gli ordini di pagamento in favore dei lavoratori, decorrono proprio dalla data di ricezione del provvedimento di autorizzazione del periodo di integrazione salariale, comunicato solitamente via PEC. Si precisa che lo Studio non potrà che considerarsi esonerato circa eventuali responsabilità derivanti da SR41 non inviati e/o inviati in ritardo a causa di comunicazioni inviate dall'Istituto alle aziende ma non inoltrate o inoltrate con ritardo al referente paghe;
- si ricorda che con la nota del n. 532/2020, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha evidenziato l'avvio di un'intensa attività di vigilanza riguardanti il corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali legati alle conseguenze della pandemia COVID-19. Nella stessa viene chiarito che particolare attenzione, oltre che ad eventuali richieste d'intervento e a segnalazioni pervenute, sarà riservata alle aziende operanti nei settori che non hanno subito interruzioni delle attività, alle aziende che hanno presentato domande di iscrizione, ripresa dell'attività, modifiche dell'inquadramento con effetto retroattivo in periodi immediatamente precedenti le richieste di trattamento delle varie forme di ammortizzatore sociale nonché alle aziende/datori di lavoro che hanno collocato in smart-working il personale e, contestualmente, richiesto l'erogazione di ammortizzatori sociali. Saranno monitorate, inoltre, anche le assunzioni, le trasformazioni e le riqualificazioni di rapporti di lavoro in periodi prossimi le richieste di ammortizzatori sociali. Sulla base di ciò

si raccomanda alle aziende clienti di osservare un comportamento prudente e cautelativo in merito alla gestione degli ammortizzatori sociali oggi disponibili.

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

- [Decreto-Legge 21 Ottobre 2021, n. 146](#)

➤ Le aziende che risultano quindi interessate all'attivazione/prosecuzione dell'ammortizzatore sociale, anche alla luce dei termini ristretti per la predisposizione degli adempimenti necessari, sono pregate cortesemente di **contattare al più presto il proprio referente di Studio**, salvo accordi già intercorsi.

Si precisa fin da ora che in caso di mancato contatto diretto, l'attività si intenderà regolarmente ripresa e non si darà luogo ad alcuna istanza di proroga "automatica" dell'ammortizzatore in corso.

➤ Si ricorda che è possibile consultare la [circolare n. 089/2021](#), aggiornata di recente, per approfondire numerosi aspetti circa il funzionamento degli ammortizzatori sociali COVID-19.

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