



Dott. Giorgio Berta  
Rag. Mirella Nembrini  
Rag. Sergio Colombini

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Antonio Aldeghi  
Dott.ssa Marina Asperti  
Dott.ssa Eleonora Berti  
Dott.ssa Valentina Bonomi  
Dott. Valerio Chignoli  
Dott. Enzo Colleoni  
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz  
Dott.ssa Sabrina Durante  
Dott.ssa Valentina Ferri  
Dott.ssa Francesca Ghezzi  
Dott.ssa Silvia Gibillini  
Dott.ssa Valeria Gualtieri  
Dott. Walter Larici  
Dott.ssa Elisa Marcandalli  
Dott. Massimo Medici  
Dott. Andrea Medolago  
Dott. Luigi Nespoli  
Dott.ssa Sara Nicoli  
Dott. Franco Patti  
Dott. Davide Raffaini  
Dott. Riccardo Rapelli  
Dott. Massimo Restivo  
Dott.ssa Marilena Rota  
Dott.ssa Laura Santini  
Dott. Edoardo Scaini  
Dott.ssa Clara Sterli  
Dott. Guido Tisi  
Dott.ssa Simona Vavassori  
Dott. Federico Vicari  
Dott.ssa Simona Zambetti  
Dott. Massimo Zanardi

Dott. Francesco Arciprete  
Dott.ssa M. Chiara Barberi Frandanisa  
Dott.ssa Jessica Gambirasio  
Dott.ssa Francesca Gerosa  
Dott.ssa Alessia Gusmini  
Dott. Daniele Nora

### **Circolare n. 37 del 29/07/2021**

#### **Decreto lavoro: le misure in materia di ammortizzatori sociali e il divieto di licenziamento**

Il 30 giugno 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.L. n. 99/2021 recante "Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese" c.d. "Decreto Lavoro".

Le disposizioni contenute sono entrate in vigore dal giorno stesso della sua pubblicazione.

La presente circolare espone alcuni dei temi di maggiore rilevanza.

#### **Ulteriore periodo di CIGO nel settore tessile, abbigliamento, pelletteria**

Il D.L. n. 99/2021 introduce alcune novità in materia di ammortizzatori sociali, nello specifico per i datori di lavoro appartenenti al settore tessile abbigliamento e pelletteria, individuati nella classificazione ATECO con i seguenti codici:

- 13 industrie tessili;
- 14 confezioni di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia;
- 15 fabbricazione di articoli in pelle e simili.

I datori di lavoro appartenenti ai codici ATECO sopra indicati, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 a decorrere dal 1° luglio 2021, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto (30 giugno 2021), domanda per accedere al trattamento di cassa integrazione ordinaria con causale COVID-19 (CIGO), e CIGO in sostituzione di cassa integrazione straordinaria (CIGS).

Il trattamento di cassa integrazione può avere una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra 1° luglio e il 31 ottobre 2021 e non è previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

Come in precedenza le domande di accesso ai trattamenti 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.

### **Datori di lavoro che non possono richiedere CIGO e CIGS ex D.Lgs. 148/2015**

Il Decreto Lavoro prevede un "ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria", per far fronte a situazioni di particolare difficoltà economica a seguito dell'emergenza COVID-19. I datori di lavoro di cui all'art. 8 comma 1 del D.L. 41/2021 che non possono accedere ai trattamenti di cassa integrazione salariale CIGO e CIGS con causali tradizionali (previsti dal D. Lgs. 148/2015), possono beneficiare di un trattamento straordinario di integrazione salariale per un periodo massimo di 13 settimane, fruibili a decorrere dal 1° luglio fino al 31 dicembre 2021.

Il trattamento straordinario di cassa integrazione, deroga il D.Lgs. 148/2015 per quanto concerne la durata massima complessiva prevista, la contribuzione addizionale e la durata degli interventi di cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

### **CIGS per cessazione attività**

Il D.L. 99/2021 prevede, in via del tutto eccezionale, una proroga di sei mesi del trattamento di CIGS in caso di crisi aziendale, per le aziende che abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, previo ulteriore accordo da stipulare presso il Ministero del Lavoro. La misura può essere autorizzata dal 26 maggio ed entro il 31 dicembre 2021 ed è introdotta in deroga ai limiti di durata in relazione alla causale di 12 mesi ed alla durata massima prevista nell'arco del quinquennio cioè 24 mesi.

### **Divieto di licenziamento**

Il Decreto Lavoro introduce novità in materia di divieto di licenziamento che si aggiungono ai precedenti decreti vigenti; di seguito il riepilogo del quadro normativo in vigore dal 1° luglio 2021.

Il Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) prevede il blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 per le aziende che possono richiedere i trattamenti di Assegno ordinario (FIS) e Cassa in deroga (CIGD).

Il Decreto Lavoro introduce, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, la proroga fino al 31 ottobre 2021 del divieto di licenziamento nel settore tessile, abbigliamento e pelletterie per le aziende individuate dai codici ATECO che iniziano per 13, 14 e 15 sopra richiamati.

Per le imprese appartenenti agli altri settori produttivi che decidono di usufruire della possibilità di adottare la cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga per ulteriori 13 settimane, è prorogato il divieto di licenziamento fino al 31 dicembre 2021.

Rimangono immutate le eccezioni previste, pertanto il divieto di licenziamento non si applica in caso di:

- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- licenziamento a seguito del raggiungimento del limite di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- cessazione 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;

- stipula di un accordo collettivo aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevede l'incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione;
- lavoratori già impiegati nell'appalto, che siano riassunti a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

***Studio Berta Nembrini Colombini & Associati***