RASSEGNA STAMPA DI GENNAIO 2021

INPS/INAIL

Esonero contributivo per donne e giovani
Cassa Covid, altre 12 settimane
Gestione separata Inps, un aiuto per sei mesi alle partite Iva in difficoltà
Incentivi per i nuovi assunti a rischio inciampo
Nuovi incentivi per le assunzioni, un puzzle a rischio boomerang
Contratto di espansione senza Cig fino a 499 addetti
Per i contagi Covid sul lavoro indennità Inail fino alla guarigione
Bloccati gli Uniemens con gli esoneri per le assunzioni
L'Inps apre lo sportello per le istanze cassa Covid 2021

LAVORO

Contratti a termine senza causale fino a marzo
Licenziamenti economici individuali e collettivi bloccati fino al 31 marzo
Assunzione disabili sospesa anche per Cig Covid
Proroga al 31 marzo del lavoro agile a regole semplificate
Licenziamento economico nullo durante il Covid

INPS/INAIL

Esonero contributivo per donne e giovani

Donne e giovani sono i principali destinatari degli incentivi all'assunzione previsti dalla legge 178/2020.
Si tratta di interventi selettivi per tipologia, durata contrattuale e area geografica, che modificano la mappa di quelli già esistenti prima.
Per quanto riguarda i giovani, l'incentivo è costituito dall'esonero contributivo del 100% per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite di 6mila euro annui. Sono incentivate le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni di contratti a tempo determinato effettuate nel biennio 2021-2022.
L'esonerò sarà concesso a condizione che i lavoratori non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età? alla data della prima assunzione e che il datore di lavoro non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi di dipendenti inquadrati con uguale qualifica nella stessa unita? produttiva, nei sei mesi precedenti l'assunzione.
Analogamente, non è possibile accedere al beneficio qualora si proceda a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e collettivi per le stesse mansioni e sedi di lavoro nei nove mesi successivi all'assunzione incentivata.
Il beneficio scatta anche per la contrattualizzazione di una persona precedentemente assunta da un'altra azienda con la fruizione parziale dello sgravio contributivo. In questo caso al nuovo datore di lavoro spetterà la decontribuzione per il periodo residuo fruibile, anche se il lavoratore ha superato i 36 anni al momento della nuova assunzione.
Per effetto del richiamo della norma originaria dell'incentivo (articolo 1, comma 100 e seguenti, della legge 205/2017), sono esclusi dall'esonero i premi e contributi Inail per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. A fini pensionistici resta ferma l'aliquota per il calcolo figurativo dei contributi.
La durata massima dell'esonero è estesa a 48 mesi per le assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
Per quanto riguarda le assunzioni di donne a tempo indeterminato effettuate nel 2021-2022, la legge di Bilancio prevede l'esonero contributivo del 100% nello stesso limite massimo di 6mila euro annui, per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione. La durata massima è 12 mesi in caso di assunzione con contratto a termine. Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine già incentivato, spetta per un totale complessivo di 18 mesi.
La decontribuzione viene riconosciuta a condizione che le donne siano residenti in Calabria, Puglia, Sicilia, Campania e Basilicata e siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o che svolgano la loro attività in un settore con una disparità occupazionale di genere superiore al 25 per cento.

Spetta invece per tutte le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, oppure se disoccupate da oltre 12 mesi, over 50, ovunque residenti.
Le assunzioni agevolate di donne devono determinare un incremento occupazionale netto determinato dalla differenza tra il numero dei lavoratori occupati in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.
In caso di assunzioni a tempo parziale, l'incremento occupazionale è calcolato in base al rapporto tra il numero delle ore del part time e il numero totale di ore del normale orario di lavoro a tempo pieno.
Nel caso di gruppi societari civilisticamente definiti (articolo 2359 del Codice civile) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, l'incremento della base occupazionale e determinato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati nelle società controllate o collegate.
La legge di Bilancio ha inoltre confermato l'esonero contributivo, già in vigore negli ultimi mesi del 2020, per i lavoratori dipendenti, anche già in forza alle aziende, in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia nella misura del 30% fino al 2025, per poi scendere al 20% nel 2026-27 e al 10% nel biennio successivo.

(Dal Sole24Ore del 02/01/2021; autore Gianni Bocchieri)

Cassa Covid, altre 12 settimane

Ancora 12 settimane gratuite di cassa integrazione per le imprese che continueranno ad avere difficoltà almeno nei primi mesi del 2021. A prevederlo è l'articolo 1, comma 299 della legge 178/2020 (Bilancio 2021), in vigore dal 1° gennaio.
La tutela è prevista per tutte le imprese che riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica. La collocazione delle 12 settimane questa volta ha due periodi:

- tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2021 per le imprese che utilizzano lo strumento della cassa integrazione ordinaria;
- tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per le imprese che utilizzano i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga.

Nonostante la differenziazione dei periodi per l'utilizzo della cassa integrazione, sembra che la norma non faccia la stessa previsione per il blocco di licenziamenti; quest'ultimo, infatti, è prorogato espressamente fino al 31 marzo 2021.
La tecnica di riconoscimento è sempre la stessa del decreto agosto e del decreto Ristori, ossia i periodi di cassa integrazione utilizzati a partire dal 1° gennaio 2021, anche se autorizzati prima di tale data, sono imputati alle nuove 12 settimane.
Dunque, i periodi d'integrazione precedentemente richiesti in base al decreto Ristori (dal 16 novembre al 31 gennaio 2021) che vengono collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati alle 12 settimane della legge di

Bilancio 2021. E ciò in quanto le 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale Covid-19 nei periodi indicati dalla norma.
Tenuto conto che l'emergenza sanitaria è ancora nella fase acuta la legge di Bilancio assicura un accesso gratuito alla cassa integrazione emergenziale per tutte le imprese e, quindi, senza alcun versamento del contributo addizionale legato alla perdita di fatturato.
I beneficiari delle nuove 12 settimane sono anche i lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020, purché in forza alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2021 (1° gennaio). L'avverbio «*anche*» porta a ritenere che possano essere inclusi nella tutela i dipendenti che risultino in forza alla data del 25 marzo (articolo 19, comma 8 e 22, comma 3, del Dl 18/2020).
La tutela, dunque, è estesa a una platea molto ampia, evitando così i buchi di copertura verificatesi con gli ultimi decreti.
L'iter delle domande di accesso ai trattamenti rimane quello adottato dalle norme precedenti: in fase di prima applicazione, il termine è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della legge di Bilancio, e cioè entro il 28 febbraio; mentre, in via ordinaria, tutte le altre domande 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 e/o riduzione dell'attività lavorativa.

(Dal Sole24Ore del 02/01/2021; autori Enzo De Fusco; Kateryna Yakob)

Gestione separata Inps, un aiuto per sei mesi alle partite Iva in difficoltà

L'Iscro, ennesimo acronimo introdotto nel panorama normativo, rappresenta un significato passo in avanti verso la costruzione di un ammortizzatore destinato anche i lavoratori autonomi.
L'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, introdotta in via sperimentale per il triennio 2021-2023 dalla nuova legge di Bilancio 178/2020 (commi da 386 a 400) istituisce, infatti, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, uno strumento di supporto economico pensato per i liberi professionisti in partita Iva iscritti alla Gestione separata Inps, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 335/1995.
L'erogazione dell'Iscro andrà accompagnata dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale monitorati dall'Anpal e individuati con criteri e modalità di definizione e di finanziamento da stabilire con decreto interministeriale.
Per accedere all'indennità i lavoratori interessati dovranno possedere e conservare durante il suo percepimento i seguenti requisiti:

- non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- non essere beneficiari di reddito di cittadinanza di cui al Dl 4/2019;

- avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda inferiore al 50% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei tre anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda;
- avere dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda un reddito non superiore a 8.145 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente;
- essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- essere titolari di partita Iva attiva da almeno quattro anni, alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

L'indennità sarà erogata per sei mesi dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, che andrà fatta all'Inps in via telematica entro il 31 ottobre di ciascun anno del triennio 2021-2023, nella quale dovranno essere autocertificati i redditi prodotti per gli anni d'interesse.
I dati identificativi dei richiedenti saranno inviati dall'Istituto alle Entrate per la verifica dei requisiti.
L'entità dell'Iscro - che non concorrerà alla formazione del reddito e potrà essere richiesta per una sola volta nel triennio - sarà pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato entro un limite massimo e minimo fissato rispettivamente in 800 e 250 euro mensile; non c'è diritto alla contribuzione figurativa.
L'indennità non potrà essere utilizzata come ammortizzatore a seguito di cessazione dell'attività, perché la chiusura della partita Iva mentre si percepisce il contributo determina la cessazione dello stesso e l'obbligo di restituzione.
In questo contesto, se si ipotizza, ad esempio, che un professionista nel 2017-2019 abbia avuto un reddito medio di 22mila euro e nel 2020 sia sceso a 7.500, l'indennità sarà pari a 22.000/2 (base semestrale) = 11.000 /4 (cioè il 25%) = 2.750/6 (i mesi di fruizione) = 458,33 euro mensili per un semestre.
Per questa nuova indennità nella legge di bilancio è previsto un limite di copertura finanziaria di 70,4 milioni per il 2021, 35,1 milioni per il 2022, 19,3 milioni per il 2023 e di 3,9 milioni il 2024, per fare fronte ai quali sono chiamati in causa gli iscritti alla Gestione separata con un aumento dell'aliquota aggiuntiva a loro carico pari dello 0,26% nel 2021 e dello 0,51% per ciascuno degli anni 2022 e 2023.
A vigilare sul rispetto di questo limite di spesa sarà l'istituto previdenziale, che dovrà comunicare i risultati del monitoraggio al Mef e al Lavoro. In questo contesto è disposto che se dal monitoraggio dovessero emergere degli scostamenti rispetto ai limiti di spesa, anche in via prospettica, non saranno adottati altri provvedimenti di concessione dell'indennità.

(Dal Sole24Ore del 02/01/2021; Mauro Pizzin)

Incentivi per i nuovi assunti a rischio inciampo

Incentivi alle assunzioni a maglie strette. Gli sgravi contributivi previsti nella manovra per il 2021 (legge 178/2020) per incentivare le assunzioni di giovani under 36, di lavoratori al Sud e di donne disoccupate rischiano di rivelarsi un beneficio per pochi, per i requisiti richiesti e per le stringenti regole applicative.

I paletti per i giovani

Per i giovani che non abbiano compiuto 36 anni alla data dell'assunzione, la legge di Bilancio (articolo 1, commi 10 e seguenti) fa scattare l'esonero contributivo al 100%, entro 6mila euro annui, per le assunzioni (o le trasformazioni) a tempo indeterminato, nel biennio 2021-2022. La durata è di 36 mesi, che si estendono a 48 mesi per le assunzioni che avvengono in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

La legge ripropone di fatto l'agevolazione prevista dall'articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge 205/2017, con la particolarità che l'esonero contributivo spetta ai datori che non abbiano proceduto nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei nove mesi successivi, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica del lavoratore assunto con lo sgravio, nella stessa unità produttiva.

Inoltre, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore agevolato, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio fruito.

Ma non basta. Portano in dote il beneficio solo i giovani under 36 che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, con lo stesso o con un altro datore di lavoro.

Gli incentivi, poi, non spettano se si violano una serie di altre condizioni, dettate dal Dlgs 150/2015: se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro legate a una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione puntino ad assumere lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive); per lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione.

Il bonus per le donne

La legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 16) punta a stimolare anche l'assunzione delle donne, rafforzando gli incentivi introdotti dalla legge «Fornero» nel 2012. È previsto l'esonero contributivo del 100%, fino a 6mila euro all'anno, per le assunzioni del biennio 2021-2022 (per 12 mesi in caso di assunzione a termine e fino a 18 mesi se il contratto è stabilizzato).

Le donne da inserire in azienda, però, devono essere disoccupate da 24 mesi. Oppure, senza un impiego regolarmente retribuito da sei mesi, se risiedono in aree svantaggiate (come il Sud) o sono destinate a settori con forte disparità occupazionale di genere (individuati annualmente con un decreto del ministero del Lavoro). Il requisito della disoccupazione di lunga durata esclude le lavoratrici che possono aver perso un impiego nei mesi scorsi, in seguito all'epidemia.
Le assunzioni, poi, devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato in base alla differenza tra il numero dei lavoratori di ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Una condizione ben difficile da soddisfare, soprattutto in alcuni settori, data la situazione economica seguita alla pandemia.

La decontribuzione per il Sud

L'altro bonus regolato dalla legge di Bilancio è la decontribuzione Inps al 30% dei rapporti di lavoro al Sud: in questo caso si tratta di un proseguimento, dal 1° luglio 2021, della misura introdotta dal Dl Agosto (la proroga è all'articolo 1, comma 161 della manovra).
Anche qui ci sono alcuni requisiti da rispettare. In primo luogo, il possesso del Durc (il documento di regolarità contributiva), e il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006). Inoltre, il beneficio è soggetto alle regole degli aiuti di Stato.

(Dal Sole24Ore del 04/01/2021; autori Valentina Melis; Alessandro Rota Porta)

Nuovi incentivi per le assunzioni, un puzzle a rischio boomerang

Anche gli incentivi alle nuove assunzioni previsti dalla legge 178/2020 (bilancio 2021), restano imbrigliati in una miriade di condizioni che rischiano di vanificare l'obiettivo per cui sono stati istituite queste agevolazioni.
A fronte della buona volontà della nuova legge di bilancio di incentivare l'assunzione di giovani, donne o lavoratori del sud, un'altra legge (la 81/2015) pone, infatti, così tanti vincoli da scoraggiare anche le imprese più virtuose.
In questo contesto, da tempo aziende ed esperti pongono sul tavolo la questione della giungla degli incentivi, che il più delle volte vengono concessi senza una reale pianificazione e risultano sovrapposti, disorientando così il datore di lavoro o, peggio ancora, spingendolo a non usufruirne per il rischio di doverli restituire.
Anche la legge di bilancio 2021 non è esente da questo destino. Come si può osservare nella tabella a fianco, gli interventi per promuovere le nuove assunzioni sono sostanzialmente tre: l'agevolazione riservata agli under 36 per chi aspira a sottoscrivere il primo contratto a tempo indeterminato, anche attraverso la trasformazione di contratti a termine; l'agevolazione per assumere donne che sono uscite dal mercato del lavoro; la riduzione per 10 anni del costo del lavoro al Sud.

L'assunzione di giovani under 36 anni non rappresenta una novità introdotta dalla legge 178/2020, ma una sostanziale proroga di una disposizione già varata con la legge 205/2017.
La norma prevede che l'incentivo abbia una durata massima di 36 mesi (48 al sud) e che sia pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, nel limite di 6mila euro su base annua.
La relazione tecnica alla legge di bilancio 2021 spiega che nell'ultimo anno "*normale*", il 2019, con questa disposizione sono stati assunti under 35 per 85mila unità nel centro nord e 15mila unità nel sud.
Già qui si verificano i primi intrecci.
Questa norma si sovrappone, infatti, sia al contratto di apprendistato, sia all'agevolazione per le donne, sia a quella prevista al sud.
È la stessa relazione tecnica a stimare che dei 390mila contratti di apprendistato stipulati ogni anno, il 20% potrebbe confluire nella disposizione della legge di bilancio 2021, e questo semplicemente per un mero calcolo di convenienza e non per effettivo incremento occupazionale.
D'altronde, se è vero che l'apprendista deve fare delle ore di formazione obbligatoria all'esterno dell'impresa, è altrettanto vero che il contratto prevede un sotto inquadramento che risulta molto interessante in termini di costo.
E poi, al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro può interrompere legittimamente il rapporto contrattuale, mentre nel caso di assunzione prevista dalla legge di bilancio 2021 è necessaria la giusta causa o un giustificato motivo.
Ma l'assunzione di un under 36, qualora riguardi una donna, rischia di sovrapporsi anche con il beneficio del 100% dei contributi previsto dal comma 11 (sebbene solo per 18 mesi), oppure, qualora si verificasse al sud, anche con l'agevolazione prevista dal comma 16 (under 36 sud) o quella del comma 161 (decontribuzione sud).
Non meno intrecciato è il tema delle condizioni da rispettare per ottenere il beneficio.
Per ottenere il bonus under 36, secondo quanto spiegato dall'Inps con la circolare 57/2020, l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore.
Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza.
Peraltro, non è mai stato chiarito se, ad esempio, a fronte di 100 nuove assunzioni agevolate, qualora venisse violato il diritto di precedenza per un solo lavoratore, si perderebbero tutti gli incentivi o solo quelli relativi ad un singolo lavoratore.
A questo deve aggiungersi che l'azienda non deve avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale per il medesimo inquadramento dei lavoratori incentivati.
Inoltre, è necessaria la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e

rispetto degli altri obblighi di legge, nonché il rispetto degli accordi e contratti collettivi.
Peraltro, questo beneficio, unitamente agli altri incentivi Covid, non può eccedere il limite di 800mila euro previsto dalla comunicazione europea sugli aiuti Covid.
Infine, dopo aver superato gli ostacoli sopra indicati, l'azienda potrà beneficiare dello sconto contributivo se non ha proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né proceda nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi.
Per le assunzioni delle donne, oltre alle condizioni sopra indicate, gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva.
La decontribuzione Sud decennale non è considerata, infine, un'agevolazione e per questo bisogna rispettare "*solo*" la condizione di regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge, nonché gli accordi e contratti collettivi.

(Dal Sole24Ore del 08/01/2021; autore Enzo De Fusco)

Contratto di espansione senza Cig fino a 499 addetti

Un contratto di espansione light per le aziende con almeno 250 dipendenti, poiché vi accedono solo per incentivare lo scivolo dei lavoratori che distano 60 mesi dalla pensione.
Nel 2021, invece, le aziende con almeno 500 dipendenti possono utilizzare tutti gli strumenti del contratto di espansione. È questo il nuovo quadro normativo che sembra uscire dall'articolo 1, comma 349, della legge di Bilancio 2021 e che modifica l'articolo 41 del Dlgs 148/2015.
La relazione tecnica alla legge 178/2020 spiega che nel 2019 le aziende con almeno 500 dipendenti in Italia erano solo 917.
Questo dato deve far riflettere sull'esiguità delle imprese di grandi dimensioni presenti nel nostro Paese.
Il contratto di espansione risponde a una prima esigenza dell'impresa di riqualificazione dei lavoratori. Infatti, a fronte di un accordo sindacale in cui l'azienda si impegna a presentare un progetto formativo coerente con i propri piani di sviluppo, lo Stato concede una cassa integrazione per 18 mesi con riduzione oraria non superiore al 30 per cento.
Il contratto risponde anche all'ulteriore esigenza delle imprese di contenimento degli organici con modalità non traumatiche e di ricambio generazionale: sul punto, si prevede un doppio scivolo dei lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal diritto a pensione di vecchiaia o anticipata. E un obbligo di assumere nuovi lavoratori.

Il comma 5 dell'articolo 41 prevede che, ai lavoratori interessati allo scivolo, il datore di lavoro riconosca per tutto il periodo, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva della Naspi, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa.
Quindi, il comma 5 che ancora dovrebbe contenere un residuo e autonomo stanziamento, prevede il prepensionamento per un periodo pari a 60 mesi più la speranza di vita.
Il comma 5 bis, introdotto dalla legge di Bilancio 2021, stabilisce le stesse cose del comma 5, ma con alcune differenze:
1) il prepensionamento è previsto per un periodo di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione comprensivo dell'adeguamento a speranza di vita;
2) l'indennità di prepensionamento cui ha diritto il lavoratore è ridotta di un importo teorico (e non effettivo) della Naspi. Quindi risulta più vantaggioso per il datore in quanto la riduzione si realizza indipendentemente dal diritto del lavoratore a percepire la Naspi. Tale condizione, tuttavia, riduce anche l'importo del lavoratore rischiando di disincentivare lo strumento;
3) il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto in ogni caso di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa, fermi restando i criteri di computo della medesima contribuzione. Vale il vantaggio indicato nel punto precedente;
4) per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a mille unità lavorative che si impegnino volontariamente a effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori usciti, la riduzione indicata ai punti 1 e 3 è riconosciuta per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della Naspi.
Nel 2021 a tutti questi strumenti (Cig per riqualificazione, scivoli del comma 5 e 5 bis) possono accedere le aziende con un organico di almeno 500 dipendenti, calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.
La norma concede, invece, alle imprese con almeno 250 dipendenti (e fino a 499) di accedere al contratto di espansione «limitatamente agli effetti di cui al comma 5-bis». Quindi, questo sembra doversi interpretare che esse possono solo prepensionare i lavoratori e non possono accedere allo strumento di riqualificazione dei lavoratori utilizzando la cassa integrazione.

(Dal Sole24Ore del 14/01/2021; autore Enzo De Fusco)

Per i contagi Covid sul lavoro indennità Inail fino alla guarigione

La "*seconda ondata*" dei contagi di Covid 19 ha già avuto un impatto consistente, anche in ambito lavorativo.
Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'Inail, i casi di infezione denunciati all'Istituto al 30 novembre erano 104.328, pari al 20,9% del complesso delle denunce di infortunio sul lavoro arrivate dall'inizio dell'anno. Solo nel bimestre ottobre-novembre, le denunce sono state 49mila (il 47% del totale). Si tratta dei casi di infezione avvenuti in occasione di lavoro. Negli altri casi di contagio, ai lavoratori si applicano le tutele previste per la malattia, con l'intervento economico dell'Inps.

Il contagio sul lavoro

In base alle regole in vigore sui casi di malattie infettive e parassitarie, tra le quali rientra l'infezione Covid-19, l'Inail tutela queste affezioni morbose, inquadrandole, per l'aspetto assicurativo, nella categoria degli infortuni sul lavoro: in questi casi, infatti, la causa virulenta è equiparata a quella violenta.
Sono destinatari di questa tutela i lavoratori dipendenti e assimilati, con i requisiti soggettivi previsti dal Dpr 1124/1965 (Testo unico degli Infortuni sul lavoro), e gli altri soggetti previsti dal Dlgs 38/2000 (lavoratori parasubordinati, sportivi professionisti dipendenti e lavoratori dell'area dirigenziale) e dalle altre norme speciali sull'obbligo e sulla tutela assicurativa (articolo 42, comma 2, del Dl 18/2020, convertito dalla legge 27/2020).
Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione del lavoratore originata, in occasione di lavoro, da una causa violenta da cui può derivare un'inabilità al lavoro permanente (assoluta o parziale) o temporanea, comportante l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. La carenza del requisito dell'occasione di lavoro - anche per il contagio Covid - determina l'accesso alla tutela prevista per la malattia comune, con tutte le conseguenze del caso.
Nell'attuale situazione pandemica, l'ambito della tutela riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti a un elevato rischio di contagio. A una condizione di elevato rischio possono essere ricondotte anche altre attività lavorative che comportano il contatto costante con il pubblico. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in front-office, alla cassa, addetti alle vendite-banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi e così via. Queste categorie non esauriscono l'ambito di intervento dell'Inail: restano altri casi, anch'essi meritevoli di tutela (circolari Inail 13 e 22 del 2020).
Le prestazioni Inail sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato, con la conseguente astensione dal lavoro. La tutela Inail decorre dal primo giorno di astensione dal lavoro, attestato da certificazione medica per avvenuto contagio o coincidente con l'inizio della quarantena (il contagio può essere accertato anche successivo all'inizio di tale misura precauzionale obbligatoria).

Nel caso di decesso del lavoratore, ai familiari spetta anche la prestazione economica una tantum a valere sul Fondo per le vittime di gravi infortuni sul lavoro. Questa prestazione è prevista sia per i soggetti assicurati con Inail, sia per coloro per i quali non c'è tale obbligo.
Gli eventi di contagio da Covid-19 accaduti durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione al luogo di lavoro sono configurabili come infortunio in itinere, con conseguente complessiva tutela, secondo le regole generali in materia fissate dalla legge e applicate attraverso la prassi amministrativa e la giurisprudenza (Cassazione, 13733/2014), anche nelle ipotesi di lavoro agile, ovviamente a condizioni particolari.
Al verificarsi dell'infortunio, segue per il lavoratore la tutela normativa ed economica prevista dalla legge, in particolare dall'articolo 2110 del Codice civile (che riguarda, tra l'altro, anche la malattia comune): il datore di lavoro deve garantire al lavoratore la conservazione del posto di lavoro per il tempo previsto dai contratti collettivi (il cosiddetto periodo di comporto, infinitamente più lungo di quello stabilito per la malattia, generalmente previsto per tutta la durata dell'astensione dal lavoro, fino alla completa guarigione, con coperture economiche rapportate alla retribuzione di lavoro e a integrazione dell'indennità Inail, sensibilmente più elevate di quelle riguardanti la malattia; Cassazione 17837/2015).
Se l'infermità è causata dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro o da comportamenti di cui il datore di lavoro sia responsabile, il datore di lavoro non può licenziare il dipendente per il superamento del periodo di comporto, poiché in queste ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte alla quale la prestazione è destinata (Cassazione 2527/2020; 26498/2018).

(Dal Sole24Ore del 18/01/2021; autore Pasquale Dui)

Bloccati gli Uniemens con gli esoneri per le assunzioni

A pochi giorni dalla scadenza della presentazione dei flussi Uniemens di dicembre 2020, la procedura dell'Inps blocca quelli che contengono sia l'esonero triennale under 35 che il nuovo esonero per le assunzioni a tempo indeterminato introdotto dal Dl Agosto.
Poiché la procedura è stata da poco aggiornata con i nuovi esoneri previsti dalla normativa emergenziale Covid, aziende e consulenti temono che il blocco discenda da un'interpretazione restrittiva in materia di cumulo dei due benefici.
L'articolo 6, comma 3, del Dl 104/2020 ha previsto la possibilità di cumulare il nuovo esonero per le assunzioni a tempo indeterminato, e le trasformazioni effettuate dal 14 agosto al 31 dicembre 2020, con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Tale principio è stato genericamente confermato dall'Inps nella circolare 133/2020, ribadendo che il nuovo esonero, in

quanto totale (salvo il limite mensile di euro 671,66), è cumulabile con altri benefici, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.
Il quadro normativo esistente ha portato aziende e consulenti a ritenere che il nuovo esonero, per il quale è stata in via d'eccezione riconosciuta dalla legge la piena cumulabilità, potesse essere sommato a quello del 50% per l'assunzione dei giovani under 35 regolato dai commi 100-108 dell'articolo 1 della legge 205/2017.
Tale convincimento era altresì suffragato dalla specifica precisazione contenuta nella precedente circolare 122/2020 con cui l'Inps aveva illustrato le regole di fruizione dell'esonero Sud introdotto dall'articolo 27 del Dl 104/2020, a proposito del quale, andando oltre la previsione normativa, era stato espressamente riconosciuto il diritto al cumulo con l'esonero strutturale dell'assunzione a tempo indeterminato dei giovani under 35.
La stessa cumulabilità era stata ammessa con l'incentivo IoLavoro, così come previsto dal decreto Anpal del 6 febbraio 2020.
Nel tentativo di giustificare il blocco procedurale alla trasmissione del flusso di dicembre, primo in cui le aziende hanno potuto effettivamente fruire dell'esonero del decreto agosto (posto che la circolare illustrativa è del 24 novembre 2020), c'è chi sostiene che questo stop discenda da un'interpretazione restrittiva dell'istituto (non scritta), secondo cui l'esonero under 35 è per sua natura incompatibile con la contemporanea fruizione di altri benefici, così come previsto dall'articolo 1, comma 114, della legge 205/2017.
A questo punto è urgente un intervento chiarificatore dell'Inps, considerata la non linearità delle diverse disposizioni, in quanto, sebbene il bonus per gli under 35 sia, per previsione di legge, non cumulabile, una norma successiva, cioè l'articolo 6 del Dl 104/2020 ha previsto la generale cumulabilità del nuovo esonero con tutti gli altri benefici, senza che l'Inps nella circolare esplicativa l'abbia espressamente esclusa con riguardo all'esonero under 35.
In aggiunta, sia per l'esonero Sud che per l'incentivo IoLavoro si è, di fatto, derogato alla regola generale dell'incumulabilità dell'esonero dell'articolo 1 commi 100-107 della legge 205/2017.

(Dal Sole24Ore del 27/01/2021; autori Nevio Bianchi; Barbara Massara)

L'Inps apre lo sportello per le istanze cassa Covid 2021

Con il messaggio 406/2021 pubblicato il 29 gennaio 2021, l'Inps comunica che sono state messe a punto le procedure informatiche che aziende e consulenti possono utilizzare per trasmettere le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale (Cigo, Cigd, assegno ordinario) per Covid previsti dalla legge di Bilancio 2021.

Nell'inoltrare le istanze, tuttavia, occorrerà porre attenzione nell'indicare la nuova causale che l'istituto di previdenza ha individuato per trattamenti relativi all'anno in corso, cioè "Covid 19 L. 178/20".
La legge 178/2020 ha previsto un ulteriore periodo di 12 settimane di ammortizzatori sociali, fruibili temporalmente in modo differenziato, in relazione alla loro natura: dal 1° gennaio al 31 marzo 2021 per la cassa integrazione ordinaria e dal 1° gennaio al 30 giugno per assegno ordinario e cassa in deroga.
Nel messaggio l'Inps - oltre a chiarire che la possibilità di ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale è svincolata dall'eventuale loro precedente utilizzo fino al 31 dicembre 2020 e che per le nuove domande non è dovuto alcun contributo addizionale a carico delle aziende – ricorda che le tutele della legge di Bilancio, per espressa previsione legislativa, riguardano i lavoratori che, al 1° gennaio 2021, risultino alle dipendenze delle aziende richiedenti la prestazione.
Sul punto si nota come l'impianto attuale, laddove non venisse modificato, lascerebbe privi di tutela tutti i lavoratori assunti nel corso del 2021. Considerato che, per i settori diversi dall'industria, i trattamenti di integrazione salariale possono riguardare periodi fino a tutto giugno 2021, è auspicabile che, in un prossimo futuro, un nuovo intervento normativo possa ovviare a questa criticità.
L'Inps fa presente, altresì, che i datori di lavoro potranno inviare le domande a prescindere dall'avvenuto rilascio da parte delle sedi territoriali delle autorizzazioni relative alle sei settimane richieste in base all'articolo 12 del decreto-legge 137/2020.
Riguardo alla Cigd, il messaggio 406/2021 precisa che le domande di accesso ai trattamenti devono essere inviate esclusivamente con riferimento alle singole unità produttive e che, per la medesima unità e lo stesso periodo, non è possibile richiedere ammortizzatori sociali diversi, tranne nei casi in cui il ricorso alla cassa in deroga si riferisca a lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori sociali targati Covid (ad esempio lavoratori a domicilio, apprendisti).
L'istituto di previdenza ricorda, infine, che la legge di Bilancio 2021 non ha modificato la disciplina ordinaria, secondo cui il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Conseguentemente, le domande relative a sospensioni iniziate a gennaio 2021 dovranno essere inviate, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021.
Si ricorda, infine, che la legge di Bilancio 2021 non ha apportato modifiche alla disciplina di trasmissione dei dati relativi al pagamento diretto dei trattamenti o al saldo degli stessi.
Per tali adempimenti, quindi, resta fissato l'obbligo di invio entro la fine del mese successivo a quello di inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
Ovvero entro il trentesimo giorno dalla data di notifica del provvedimento di concessione, se più favorevole all'azienda.

(Dal Sole24Ore del 30/01/2021; autori Antonino Cannioto; Giuseppe Maccarone)

LAVORO

Contratti a termine senza causale fino a marzo

La "*sospensione del decreto Dignità*" prosegue fino al 31 marzo.
Questa la novità importante contenuta nel comma 279 della legge di Bilancio 2021 (legge 178/2020), che ha spostato la data – prima fissata al 31 dicembre 2020 – entro la quale si potranno prorogare o rinnovare, a certe condizioni, contratti di lavoro a termine (anche in regime di somministrazione), senza l'indicazione della causale.
La norma oggetto di intervento è quella contenuta nel Dl 87/2018, convertito con modificazioni in legge 96/2018), che consente di non indicare la causale, nei casi in cui questo obbligo sarebbe esistente (rinnovo del contratto, oppure proroga che determina il superamento della durata massima di 12 mesi), ai rapporti di lavoro a tempo determinato, tanto diretti quanto in regime di somministrazione.
Tale facoltà è consentita, secondo la norma, per una sola volta: questo vuol dire che anche con la modifica della scadenza del regime agevolato dal 31 dicembre al 31 marzo, chi ha già fruito di una proroga o di un rinnovo acausale non può nuovamente farvi ricorso.
Un'altra condizione prevista dalla legge è che la proroga o il rinnovo abbiano una durata massima di 12 mesi (fermo restando che il rapporto nel suo complesso, sommati gli altri periodi, non può superare i 24 mesi).
Una terza condizione prevista per accedere al regime acausale è che l'atto di rinnovo o di proroga siano sottoscritti entro la data di scadenza del regime stesso, quindi - dopo la modifica apportata dalla legge di stabilità – l'accordo deve essere firmato entro il 31 marzo 2021.
Va ricordato che la proroga sottoscritta facendo ricorso a tale regime non si computa, nel caso della somministrazione, ai fini del raggiungimento del numero massimo di proroghe ammesse.
La computabilità delle proroghe acausali nel conteggio generale è stata, in verità, oggetto di dubbi interpretativi, ma la questione è stata risolta, per i rapporti somministrati, con un accordo collettivo siglato il 2 novembre scorso, mediante il quale è stato stabilito che la proroga stipulata in base al decreto agosto (e di eventuali successivi interventi normativi, come quello della legge di stabilità) si considera neutra rispetto al numero massimo di proroghe.
La conseguenza di questo chiarimento è che un'azienda la quale prolunga il rapporto applicando la normativa speciale del Dl 104/2020 non "*consuma*" una proroga ai fini del rispetto del tetto massimo, così come chi ha raggiunto il tetto massimo può comunque stipulare una nuova proroga. Sarebbe auspicabile che, nei prossimi mesi, il legislatore intervenisse ancora sulla norma, sia rimuovendo il limite di un solo utilizzo

del regime acausale, sia definendo un orizzonte temporale ben più ampio del 31 marzo 2021.

(Dal Sole24Ore del 02/01/2021; autore Giampiero Falasca)

Licenziamenti economici individuali e collettivi bloccati fino al 31 marzo

Come annunciato dal Governo all'indomani della pubblicazione del decreto Ristori (Dl 137/2020), la legge 178/2020 (Bilancio 2021) ha disposto nei commi dal 309 al 311 la proroga, fino al 31 marzo 2021, del divieto/sospensione dei licenziamenti collettivi e individuali per motivi oggettivi alla quale, come ormai da tradizione, fa pendant la concessione di ulteriori 12 settimane di ammortizzatori sociali con causale Covid-19.
Per effetto di questa ulteriore proroga, il divieto per legge dei licenziamenti cosiddetti "*economici*", introdotto dal decreto Cura Italia (Dl 18/2020) dal 17 marzo 2020 e confermato, senza soluzione di continuità, da tutti i decreti emergenziali successivi, compirà un anno.
Da una prima lettura della norma, ciò che spicca è che la previsione ha la stessa formulazione della norma già contenuta nel decreto Ristori (e prima ancora nei decreti Cura Italia e Rilancio): si tratta, dunque, di un divieto generalizzato con un termine finale fisso per tutti i datori di lavoro.
Il Governo ha, dunque, definitivamente lasciato in soffitta l'esperimento tentato con il decreto agosto (Dl 104/2020) - poi fallito - consistito nel provare a legare a doppio filo la vigenza del divieto di licenziamento all'integrale utilizzo da parte del datore delle agevolazioni pubbliche (ammortizzatori sociali o esonero contributivo) introdotte per fronteggiare l'emergenza epidemiologica, creando in tal modo un termine "mobile".
Immutate rispetto alla normativa oggetto di proroga risultano le fattispecie destinatarie della limitazione: fino al 31 marzo 2021 resta, infatti, precluso l'avvio di procedure di licenziamento collettivo di cui alla legge 223/1991 nonché, a prescindere dalla dimensione occupazionale del datore di lavoro, l'intimazione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex articolo 3, della legge 604/66, e l'avvio delle relative procedure dinanzi all'Ispettorato del lavoro previste dall'articolo 7.
Oltre a ciò, rimangono ancora sospese tutte le procedure di licenziamento collettivo eventualmente avviate dopo il 23 febbraio 2020 (ma prima del 17 marzo), nonché tutte le procedure di licenziamento individuale in corso alla data di entrata in vigore del primo divieto e riservate agli assunti ante Jobs Act.
Confermate le deroghe, ovvero le fattispecie risolutorie del rapporto di lavoro espressamente escluse dall'ambito applicativo del divieto introdotte dal decreto agosto, ossia:
•il licenziamento di personale già impiegato nell'ambito di un contratto di appalto, che sia stato poi riassunto - in esecuzione di una norma di legge o di clausole sociali - a seguito del subentro di un nuovo appaltatore;

•il licenziamento motivato dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, neppure parziale, dell'attività e salvo il caso in cui nel corso della liquidazione si configuri un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex articolo 2112 del Codice civile;
•il licenziamento intimato in caso di fallimento, senza esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero nel caso in cui sia disposta la cessazione dello stesso.
Viene, inoltre, fatta salva la possibilità per i datori di lavoro di stipulare accordi collettivi aziendali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevedano un incentivo alla risoluzione del rapporto con i soli lavoratori che volontariamente vi aderiscano, ai quali eccezionalmente (non trattandosi di un'ipotesi di perdita involontaria del lavoro) viene consentito l'accesso alla Naspi.
Di fronte all'ennesima proroga è oggi più che mai lecito interrogarsi sui profili di legittimità costituzionale delle reiterate estensioni del divieto, le quali a questo punto potrebbero essere potenzialmente illimitate, attesa l'indeterminato protrarsi dello stato di emergenza.

(Dal Sole24Ore del 02/01/2021; autore Angelo Zambelli)

Assunzione disabili sospesa anche per Cig Covid

La sospensione degli obblighi di assunzione dei disabili e delle categorie protette vale anche in caso di ricorso alla Cig con causale Covid-19.
Lo precisa il ministero del Lavoro nella circolare 19/2020, dopo aver acquisito il parere positivo dell'ufficio legislativo, specificando che la sospensione degli obblighi occupazionali della legge n. 68/1999, quale disciplinata dal comma 5 dell'articolo 3 della medesima legge, nonché dall'articolo 4 del Dpr n. 333/2000, si applica anche ai datori di lavoro che ricorrano alla Cigo, all'assegno ordinario o alla cassa in deroga per Covid-19 in base agli articoli da 18 a 22 del Dl n. 18/2020.
Con il recente provvedimento il Ministero conferma il parere che aveva già anticipato con nota 8566 del 29 ottobre 2020, a fronte di una specifica richiesta avanzata dalla Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna.
La necessità di questa precisazione nasce dal fatto che la sospensione è, per previsione normativa, applicabile alle ipotesi di crisi, riorganizzazione aziendale e contratto di solidarietà, per le quali è possibile fare ricorso alla Cigs secondo l'articolo 21 del Dlgs n. 148/2015, nonché in occasione di procedure di riduzione collettiva del personale in base agli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991 o di dichiarazioni di fallimento.
Successivamente, con una serie di provvedimenti amministrativi, l'ambito di applicazione è stato esteso alla Cig in deroga, al ricorso ai fondi di solidarietà, nonché a quello dell'esodo incentivato per isopensione (articolo 4 della legge 92/2012 - circolare del Lavo ro 22/2014).

Per consentire l'applicazione della sospensione anche alle ipotesi di ricorso alla Cigo (e quindi anche all'assegno ordinario) per Covid-19, il Ministero, nella circolare di fine anno, ha valutato come la situazione epidemiologica che ancora stiamo vivendo abbia comportato una situazione di crisi che ha reso più difficile l'adempimento dell'obbligo di assunzione dei disabili.
In ragione di tale valutazione, le aziende interessate potranno beneficiare della sospensione degli obblighi, previa comunicazione agli uffici competenti del collocamento obbligatorio effettuata in base all'articolo 4, comma 1, del Dpr n. 333/2000.
Tale sospensione, però, a differenza di quella dei licenziamenti collettivi, vale solo negli ambiti provinciali sui quali insistono le unità produttive interessate dai provvedimenti di Cigo/Ao/Cigd, e il numero delle assunzioni obbligatorie sospese deve essere proporzionato alle sospensioni o riduzioni di orario applicate che hanno giustificato l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.
Infine, la sospensione si applica per un periodo pari a quello di durata della fruizione della Cig, al termine del quale l'obbligo si considera ripristinato.

(Dal Sole24Ore del 05/01/2021; autore Barbara Massara)

Proroga al 31 marzo del lavoro agile a regole semplificate

Le procedure semplificate dello smart working sono prorogate «*fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021*».
Già poche settimane dopo l'inizio della pandemia, il lavoro agile è stato ritenuto uno degli strumenti da utilizzare per ridurre i contagi tra le persone. Per questo motivo è stato concesso ai datori di lavoro di attivare questa modalità anche senza la sottoscrizione dell'accordo individuale con il dipendente e fornendo allo stesso informazioni su salute e sicurezza in modalità semplificata.
Inoltre, è stata modificata, alleggerendola, la procedura di notifica dell'uso dello smart working nei confronti del ministero del Lavoro. Misure che sono state prorogate più volte a fronte del protrarsi dell'emergenza da Covid-19.
L'ultimo intervento in questa direzione è contenuto nel decreto-legge Milleproroghe (il 183/2020 del 31 dicembre), che non si distingue per chiarezza. Attualmente lo stato di emergenza si conclude il 31 gennaio.
A fronte di ciò, in base a quanto scritto nel decreto, se ne dedurrebbe che a fine mese cesserebbe la possibilità di utilizzare lo smart working con regole semplificate, perché «*...e comunque non oltre il 31 marzo 2021*» fissa una scadenza successiva che dovrebbe entrare in gioco a fronte di una proroga dello stato di emergenza oltre tale data.
Invece il 4 gennaio il ministero del Lavoro ha pubblicato sul suo sito internet una notizia in cui si segnala «*la proroga al 31 marzo 2021, dell'utilizzo della procedura*

semplificata di smart working», senza alcun riferimento all'eventuale precedente cessazione dello stato di emergenza.
Quest'ultimo, peraltro, sarà probabilmente prorogato.
Se la nuova scadenza sarà fissata al 31 marzo, i due termini previsti dal Milleproroghe coincideranno. Se lo stato di emergenza sarà esteso oltre, le regole per lo smart working semplificato smetteranno di avere effetto a fine marzo. Obbligando quindi a un ulteriore intervento normativo per estenderne l'efficacia.
Si è invece concluso al 31 dicembre il diritto allo smart working (o in alternativa al congedo) per i genitori di studenti under 16 a fronte della sospensione delle lezioni scolastiche in presenza.
Un'opzione che non è stata rinnovata probabilmente ipotizzando la ripresa della scuola in modalità ordinaria, ma che potrebbe essere ripristinata dal Governo a fronte dell'andamento della pandemia.
Per i genitori di figli con handicap grave resta, fino al 30 giugno, il diritto al lavoro agile, se compatibile con la mansione, mentre fino al 28 febbraio il diritto allo smart working è riconosciuto ai lavoratori fragili (se la mansione è incompatibile possono chiedere la malattia). Per questi ultimi è stata prorogata la sorveglianza sanitaria eccezionale, sempre dal Milleproroghe e con la stessa formula usata per lo smart working semplificato.
E anche secondo Inail, la nuova scadenza è il 31 marzo, a prescindere dal fatto che lo stato di emergenza possa concludersi prima.

(Dal Sole24Ore del 13/01/2021)

Licenziamento economico nullo durante il Covid

Il licenziamento intimato per asserita cessazione dell'attività aziendale durante il divieto di recesso per motivi economici (introdotto dal decreto cura Italia e prorogato più volte) è affetto da nullità per violazione dell'articolo 1418 del Codice civile e va sanzionato con la reintegrazione sul posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno, secondo quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei lavoratori e dall'articolo 2 del decreto legislativo 23/2015.
Con questa decisione, molto importante considerata la novità della materia, il Tribunale di Mantova (sentenza 112/2020) ha dato applicazione alle regole che, per gestire gli effetti occupazionali della pandemia, hanno sancito il divieto di licenziamenti individuali e collettivi per motivi economici.
Nel caso esaminato, un'azienda, dopo aver collocato una dipendente in cassa integrazione e dopo averle fatto esaurire il periodo di ferie accumulate, l'ha licenziata sostenendo che veniva chiusa la sede operativa cui era adibita, oltre a essere in via di chiusura l'intera azienda.
Il Tribunale ha annullato il recesso, partendo da una considerazione: il divieto di licenziamento è una forma di tutela temporanea della stabilità dei rapporti di lavoro

finalizzata a salvaguardare la stabilità del sistema economico, collegata a esigenze di ordine pubblico.
Per via di questo carattere imperativo e di ordine pubblico della norma, la violazione del divieto ha una conseguenza importante: il licenziamento è nullo e va sanzionato con la tutela prevista dall'articolo 18 comma 1 dello Statuto o e confermata dall'articolo 2 del Dlgs 23/2015.
Tutela che si concretizza nella reintegrazione sul posto di lavoro e in un risarcimento del danno pari all'importo totale delle retribuzioni che sarebbero state percepite dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo (ferma restando la facoltà per la persona reintegrata di optare per l'indennità sostitutiva della reintegra).
Il Tribunale, pur non essendo necessario ai fini della decisione, ricorda anche che l'onere della prova in merito alla sussistenza del giustificato motivo oggettivo deve essere assolto dal datore di lavoro, al pari della dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il dipendente in altra posizione lavorativa.
Questa considerazione potrebbe risultare importante in altri futuri contenziosi: nel periodo successivo alla data in cui si è svolta la vicenda esaminata dal Tribunale (precisamente, dal decreto agosto in poi) il legislatore ha riconosciuto in alcuni casi eccezionali, tra i quali la chiusura dell'attività aziendale, la possibilità di licenziamento, fissando tuttavia alcuni requisiti oggettivi.
La sentenza ricorda che l'esistenza di questi requisiti deve essere comunque provata dal datore di lavoro.
Il Tribunale afferma, infine, l'applicabilità del divieto di recesso per motivi economici ai rapporti di apprendistato, precisando che i recessi intimati per giustificato motivo oggettivo in violazione del divieto generale di licenziamento sono assoggettati alla stessa regola applicabile ai rapporti ordinari.

(Dal Sole24Ore del 26/01/2021; autore Giampiero Falasca)