



NEWS

Dallo Studio Amato di Roma, **31 marzo 2021**

Sostegni 3 di 6 Novità in materia di lavoro

Il DL 41/2021 in sintesi nelle principali novità.

Divieto di licenziamento – art. 8, commi da 9 a 11

Sono previste due proroghe:

- fino al **30 giugno 2021** per tutti i datori di lavoro;
- dal **1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021** per i datori di lavoro che possono fruire dei trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga, nonché della cassa integrazione operai agricoli (CISOA) per il settore agricolo.

Continuano a essere bloccate:

- l'avvio di procedure di licenziamento collettivo (restano sospese quelle pendenti avviate dopo il 23.2.2020) fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;
- il recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Le eccezioni alla norma sono le medesime, si potrà procedere a risolvere il rapporto di lavoro nei casi di:

cessazione definitiva dell'attività dell'impresa o cessazione definitiva dell'attività dell'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, sempreché non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 c.c.;

accordo collettivo aziendale, stipulato dalle OO.SS comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che preveda un incentivo all'esodo per i lavoratori disponibili ad accettare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza che questo comporti la perdita della NASpI;

fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.

Tutele lavoratori fragili – art. 15

Proroga al 30 giugno 2021 per la tutela dei **lavoratori fragili** che prevedono:

l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero, in possesso della certificazione che ne attesti la condizione di fragilità;

possibilità, per tali lavoratori, di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

La norma è stata **estesa** anche al periodo **tra il 1° e il 22 marzo 2021** considerato che la precedente proroga era scaduta il 28 febbraio

I periodi di assenza dal servizio non saranno computabili ai fini del periodo di comporto e che, per i lavoratori disabili, non rileveranno ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.

Contratti a tempo determinato – art. 17

Prorogata **fino al 31 dicembre 2021** la possibilità di rinnovare o prorogare, per un **periodo massimo di 12 mesi** (ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi) e **per una volta sola**, i **contratti di lavoro subordinato a termine**, anche **in assenza delle causali**.

La nuova proroga ha efficacia a decorrere dall'entrata in vigore del DL (23 marzo 2021); pertanto non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.