



ARTICOLI



Integrazione salariale per le aziende beneficiarie dell'assegno ordinario FIS. Novità nel D.L. 41/2021

1. Premessa

Il DL 41/2021, c.d. **“Decreto Sostegni”** pubblicato lo scorso 22 marzo nella Gazzetta Ufficiale, recante **“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”**, è intervenuto anche in merito al prolungamento dell'utilizzo di ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro, considerato il perdurare di una crisi pandemica senza precedenti, che ancora oggi sta impattando anche sulle attività economiche d'impresa.



Per gli Istituti che applicano i CCNL AGIDAE relativi ai settori della *scuola*, dell'*università* e dell'*attività socio-sanitaria assistenziale-educativa*, tramite gli accordi stipulati con le OO.SS. Nazionali di riferimento, è stato previsto quale ammortizzatore sociale ***l'assegno ordinario del Fondo di Integrazione***

Salariale (FIS).

Ulteriori importanti disposizioni in materia di diritto del lavoro sono state introdotte dal Decreto Legge 41/2021 in tema di:

- a) Proroga del blocco dei licenziamenti;
- b) Proroga degli interventi da adottare per i lavoratori in condizioni di fragilità;
- c) Prolungamento della disciplina emergenziale di proroghe e rinnovi acausali per i contratti individuali di lavoro a tempo determinato.

2. Trattamenti di integrazione salariale ordinaria- FIS- per gli Istituti Agidae

In aggiunta alle ultime 12 settimane previste dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020 n. 78),), l'art. 8 del D.L. 41/21 afferma che *“I datori di lavoro privati che sospendono o*

riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021". A tal proposito si precisa che "considerato che l'impianto normativo declinato dal D.L. 41/2021 non prevede l'imputazione alle nuove 28 settimane dei periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi della richiamata Legge 178/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° aprile 2021, ne deriva che il nuovo periodo di trattamenti deve ritenersi aggiuntivo a quello precedente".¹

Sulla base di quanto sopra illustrato, i datori di lavoro interessati a tali trattamenti di integrazione salariale hanno complessivamente a disposizione **40 settimane di fruizione di ammortizzatori sociali dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021**². Le 28 settimane di FIS possono essere fruite anche da coloro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per le precedenti causali di COVID-19.

3. I termini di trasmissione delle domande di FIS all'Ente Previdenziale e modalità di pagamento della prestazione

Le domande di accesso ai trattamenti di assegno ordinario, così come confermato dall'INPS, devono essere inoltrate all'Ente Previdenziale, 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. L'art. 8 comma 3 del D.L. 41/2021 prevede altresì che ***"In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto"***. La causale che il consulente del lavoro o l'addetto amministrativo e/o economo dell'Istituto deve utilizzare ai fini dell'invio della domanda di FIS nel portale INPS è: **"COVID 19- DL 41/21"**.

La trasmissione dei dati utili al calcolo e alla liquidazione delle integrazioni salariali o al saldo delle anticipazioni delle stesse relative alle 28 settimane sarà effettuato attraverso il flusso telematico UNIEMENS-CIG (come specificato in altra circolare INPS di prossima pubblicazione).

Per quanto concerne le modalità di pagamento delle prestazioni di integrazione salariale, resta salva la possibilità per il datore di lavoro di **anticipare detti importi** ai dipendenti e di conguagliare successivamente gli stessi, **oppure chiedere all'INPS il**

¹ Messaggio INPS n. 1297 del 26.03.2021

² Si ricorda, ad ogni buon conto, che il periodo di 12 settimane di cui alla Legge 178/2020 (articolo 1 comma 300), deve essere collocato entro e non oltre il 30.06.2021.

pagamento diretto dell'assegno ordinario³ senza obbligo di produzione di documentazioni comprovanti le difficoltà finanziarie in cui l'azienda versa.

In riferimento agli accordi nazionali stipulati tra l'AGIDAE e le OO.SS. sottoscrittrici dei CCNL di riferimento, si ricorda che, per quanto concerne il settore della Scuola, in merito al trattamento economico dei dipendenti, è stata prevista, in regime di applicazione FIS, **un'integrazione in busta paga per conto dell'azienda pari al 10% della quota oraria FIS** di ogni singolo lavoratore coinvolto, mentre l'importo relativo all'assegno ordinario, fino all'80% del dovuto, viene mensilmente anticipato dal datore di lavoro nel cedolino mensile del medesimo. L'azienda, una volta ottenuta l'autorizzazione da parte dell'INPS all'erogazione delle somme interessate all'ammortizzatore sociale, conguaglierà, in occasione del pagamento dei contributi mensili, quanto preventivamente versato a titolo di anticipo FIS.

Nel comparto CCNL Socio-Assistenziale AGIDAE non sono state invece previste integrazioni da parte degli Istituti ma solo l'anticipo sino all'80% del *quantum* dovuto a titolo di FIS per conto degli stessi (corrisposto in busta paga mensile).

4. Proroga del blocco dei licenziamenti

Ai sensi dell'art. 8 commi 9-11 del D.L. 41/2021, è stato **esteso il blocco dei licenziamenti collettivi** di cui alla Legge 223/1991 e di **quelli individuali per giustificato motivo oggettivo di cui alla Legge 604/1966**. Più precisamente, tali licenziamenti sono da considerarsi ancora non avviabili fino alle seguenti date:

-  Fino al 30 giugno 2021 per la generalità delle aziende
-  Fino al 31.10.2021 per i datori di lavoro che possono accedere ai trattamenti di assegno ordinario FIS, di Cassa integrazione in deroga e di Cassa integrazione salariale operai agricoli.

La deroga al divieto di risoluzione del rapporto di lavoro nei casi sopra illustrati è attuata in caso di **“cessazione definitiva dell'attività dell'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 ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile 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”**; sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di

³ L'articolo 8 comma 4 del D.L. 41/2021 richiama l'articolo 22 quater del D.L. 18/2020 che regola il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'INPS con il possibile anticipo del 40% dell'importo da erogare ai dipendenti. In caso di pagamento diretto da parte dell'Ente Previdenziale, il datore di lavoro è tenuto a inviare al portale telematico dell'INPS i dati necessari per il pagamento dell'assegno ordinario (gli IBAN dei singoli dipendenti) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro 30 giorni dal provvedimento di concessione per conto dell'Ente Previdenziale.

fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.⁴

5. Le misure poste a sostegno dei lavoratori in condizioni di fragilità

L'art. 15 del D.L. 41/2021 ha rivisitato anche il tema del trattamento dei lavoratori che sono affetti da patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita. Il D.L. 18/2020, all'art. 26, aveva introdotto tale questione a tutela di quei soggetti che, a causa della situazione di fragilità in cui versano, sono maggiormente a rischio rispetto ad altri in relazione alle possibili gravi conseguenze che possono scaturire da un'infezione dovuta alla contrazione del virus SARS COV 2. Quest'ultimo decreto infatti, stabiliva che *“ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima Legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.”*⁵

Detta disposizione, inizialmente valida sino al 30 aprile 2020, è stata necessariamente prorogata con successivi interventi normativi scaturiti a seguito del permanere della situazione epidemiologica. ***Il Decreto Sostegni, a tal proposito, ha esteso l'obbligo di tutela di tali categorie sino al termine del mese di giugno 2021***, laddove la tipologia di mansioni svolte non consenta al dipendente la possibilità di prestare servizio in modalità c.d. “agile”⁶.

6. Proroghe e rinnovi acausali dei contratti individuali di lavoro a tempo determinato,

L'art. 17 del D.L. 41/2021 ha esteso sino a tutto l'anno 2021 la possibilità per le aziende di rinnovare o di prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato anche in assenza delle causali previste dall'art.19, comma 1, Dlgs 81/2015, come aggiornato dalle disposizioni del “Decreto Dignità” (D.L. 87/2018).

I datori di lavoro, pertanto, possono rinnovare o prorogare detta tipologia di contratti di lavoro anche in assenza dell'apposizione di causali per un ***periodo massimo di 12 mesi*** e

⁴ L'art. 8 del D.L. 41/2021 specifica altresì che: *“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”*.

⁵ I periodi di assenza del lavoratore in condizioni di fragilità non sono computabili ai fini del periodo di comporto e le ferie non fruita a causa dell'astensione dal servizio non possono essere monetizzate.

⁶ E' il caso, ad es., del personale ausiliario addetto alle pulizie all'interno di un istituto scolastico o socio assistenziale, degli OSS, OSA e/o infermieri occupati presso una Casa di Riposo ecc..

per una sola volta, ferma restando la durata complessiva di 24 mesi prevista normativamente per i contratti a termine.

7. Conclusioni

In ragione del perdurare dell'emergenza sanitaria COVID-19, è ancora più evidente quanto sia stato urgente, anche nel corso degli ultimi mesi, intervenire normativamente anche e soprattutto ai fini di fronteggiare la crisi economica in cui tante realtà lavorative stanno versando, non ultime le scuole paritarie, che si sono ritrovate, a seguito di varie ordinanze amministrative regionali (nonché dai vari DPCM susseguitesì), a dover sospendere le attività didattiche in presenza riducendo conseguentemente l'orario di lavoro degli insegnanti che prestano o hanno prestato servizio tramite DAD.

Anche molti Istituti Socio-Assistenziali, aventi personale ormai in esubero a causa dello scarso numero di clienti ospitati, hanno fatto ricorso all'utilizzo degli ammortizzatori sociali a disposizione.

I licenziamenti da effettuare *al termine delle sospensioni previste dalla vigente normativa* sono numerosi poiché molti Istituti, già in serie difficoltà economico finanziarie precedenti alla crisi pandemica, hanno dovuto chiudere definitivamente alcune unità produttive e in taluni casi non è attuabile il ricollocamento del personale presso altre sedi dell'ente.

Tuttavia allo stato attuale per gli Istituti Agidae, per lo più enti ecclesiastici, non è in alcun modo possibile ricorrere agli strumenti del licenziamento nonostante l'attività sia (o possa essere) sospesa, anche in via definitiva, posto che non ricorrono gli estremi di cui al precedente punto 4 (*cessazione definitiva dell'impresa a seguito della messa in liquidazione della società*). Va altresì ribadito che anche in tale disagiata situazione **i costi del lavoro restano esclusivamente a carico dello Stato**, che interviene tramite gli strumenti degli ammortizzatori sociali, FIS, CIGD, o altro. Il blocco dei licenziamenti è compensato e sostenuto dalla finanza pubblica in attesa delle auspiccate *ripartenze*.

Si auspica pertanto che, le misure di agevolazione economica previste dalle correnti disposizioni normative (in aggiunta alle precedenti) possano essere di supporto a tutte le grandi, medie e piccole imprese al fine di sostenere sia i datori di lavoro in situazioni di disagio (per avviarli in un lungo percorso di riassetto/riorganizzazione aziendale) sia i dipendenti, adottando tutte le misure necessarie a salvaguardare l'occupazione di questi ultimi (ove possibile) o, quantomeno, a concedere loro un ampio lasso temporale nell'alveo del quale possano ambire ad una diversa collocazione lavorativa presso altra struttura.