

COVID-19

Conversione in legge del Decreto Sostegni-bis: principali novità giuslavoristiche per le imprese


Lo scorso 24 luglio è stata pubblicata in G.U. la legge 23/07/2021 n. 106 di conversione del D.L. 25 maggio 2021 n. 73 (c.d. Decreto Sostegni – bis).

La legge di conversione prevede, fra le varie misure, anche un'importante novità in materia giuslavoristica con particolare riferimento ai contratti di lavoro a termine, nella parte in cui attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare specifiche esigenze al ricorrere delle quali è possibile stipulare, prorogare o rinnovare i contratti a termine oltre la soglia temporale dei 12 mesi.

Nello specifico, in virtù delle nuove previsioni di legge, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o RSU potranno introdurre, in aggiunta alle causali di legge, nuove causali a fronte delle quali sarà possibile apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai 12 mesi, ovvero sarà possibile procedere al rinnovo del contratto a termine oppure alla proroga dello stesso per una durata eccedente i 12 mesi. Tali ulteriori causali, per espressa previsione normativa, potranno essere utilizzate solo fino al 30 settembre 2022. Resta ferma, in ogni caso, la durata massima complessiva del contratto a termine, pari a 24 mesi

La legge di conversione ha infine confermato le novità già introdotte dal D.L. 30 giugno 2021, n. 99 (c.d. Decreto Lavoro e Imprese) e che di seguito si riepilogano:

- 17 settimane di trattamento di integrazione salariale, senza pagamento di contributi addizionali, collocabili in periodi tra il 1 luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, a favore dei datori di lavoro operanti nei settori 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 (Codici Ateco 2007 n. 13, 14 e 15);
- estensione del blocco dei licenziamenti ai suddetti datori di lavoro sino al 31 ottobre 2021, fatte salve le esclusioni già previste dalla previgente normativa emergenziale (cambio appalto con riassunzione, fallimento, liquidazione, accordo collettivo aziendale, cessazione definitiva dell'attività di impresa);

- 
- ulteriori 13 settimane di integrazione salariale da fruire entro il 31 dicembre 2021 a favore dei datori di lavoro, rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, che non possono fare ricorso ai trattamenti di integrazione salariale ai sensi della normativa ordinaria, con estensione del blocco dei licenziamenti per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito, fatte salve, anche in tal caso, le esclusioni già previste dalla previgente normativa emergenziale;
 - proroga di 6 mesi della CIGS per crisi aziendale, previo accordo presso il Ministero del Lavoro, collocabili nel periodo tra il 30/6/2021 e il 31/12/2021, a favore delle imprese operanti nel settore aereo.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

- ◆ **Avv. Roberta Di Vieto:** roberta.di.vieto@studiopirola.com
- ◆ **Avv. Giuseppe Merola:** giuseppe.merola@studiopirola.com