

ALCUNE PROPOSTE DI MODIFICA, DI RETTIFICA E DI INTEGRAZIONE AL D.L. 41/2021 DA INSERIRE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

Art.8, commi 9 e 10 D.L. 41/2021

Le deroghe al blocco dei licenziamenti in caso di cambio di appalto

Il comma 9 e il comma 10 introducono deroghe al blocco delle procedure di licenziamento collettivo ex artt.4 e 24 della legge 223/91 in ipotesi di cambio di appalto. Ma il cambio di appalto può interessare anche imprese che non rientrano nelle disposizioni citate ex legge 223/91 (ad esempio un'impresa che non superi i 15 dipendenti), sicché in caso di cambio di appalto sarebbe più opportuno inserire una deroga generalizzata al blocco, anche rispetto alle procedure ex art.7 della Legge 604/1966 e più in generale al divieto di licenziare (tenendo anche conto che per gli assunti dal 7.03.2015 la citata procedura ex art.7/604 non è più applicabile). Inoltre, è limitativo prevederlo solo quando la riassunzione del personale, già in forza presso l'appaltatore uscente da parte di un nuovo appaltatore subentrante, avvenga in ragione di una clausola legislativa, oppure "sociale" (cioè prevista dal CCNL), ovvero contenuta nello stesso contratto di appalto, nel senso che si dovrebbe poter derogare al divieto di licenziamento anche quando il riassorbimento del personale derivi da una scelta unilaterale, volontaria, discrezionale dell'appaltatore subentrante. Sarebbe altresì utile prevedere che la deroga citata si possa altresì applicare alle operazioni di "internalizzazione" del servizio da parte della committente, che riassume il personale dell'appaltatore, ancorché in tali casi non si possa parlare, giuridicamente e tecnicamente, di cambio di appalto.

Blocco dei licenziamenti. Altri chiarimenti.

Fermo restando che non vi sono dubbi (stante quanto evidenziato al 9° comma), che fino al 30 giugno 2021 perduri il blocco per tutti i licenziamenti "economici" (individuali per g.m.o. e collettivi), salvo le deroghe già previste, sembra altrettanto chiaro che, a decorrere dal mese di luglio p.v. le aziende rientranti nell'area di applicazione della CIGO (es. imprese industriali) potranno procedere a tali licenziamenti. Non è invece altrettanto chiaro se gli altri datori di lavoro, cioè quelli rientranti nell'area di intervento dell'Assegno Ordinario (ASO), Cassa integrazione in deroga (CIGD), o CISOA, qualora non chiedano i citati interventi salariali nella modalità Covid-19, dal mese di luglio 2021 possano o meno attivare i predetti licenziamenti c.d. "economici". Il comma 10, infatti, testualmente, non pare permetta tale possibilità, estendendo il blocco dei licenziamenti nel periodo luglio – ottobre 2021, mentre la relazione di accompagnamento al decreto sembra invece consentirli, laddove il datore di lavoro rinunci a richiedere i menzionati AA.SS. Covid. A complicare la vicenda si annota una ulteriore relazione illustrativa pubblicata sul sito del Senato nella quale si confermerebbe il blocco a tutto ottobre. Insomma, un rebus che andrebbe risolto, per coerenza, adeguando la disciplina a quella contenuta nel comma 9 (per le imprese area Cigo) che stabilisce il blocco dei licenziamenti fino al 30 giugno 2021.

Alla luce di quanto sopra evidenziato si evidenziano in modo unitario i commi 9 e 10 nella versione "originale" e "modificata".

Testo attuale DL 41/2021	Testo modificato
<p>9. Fino al 30 giugno 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 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. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.</p> <p>10. Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 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. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.</p>	<p>9. Fino al 30 giugno 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 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. Fino alla medesima data di cui al primo periodo, resta, altresì, precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge. Le disposizioni di cui ai precedenti periodi non si applicano nelle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, ovvero quando il committente riassume in proprio tutti i lavoratori già dipendenti dell'appaltatore.</p> <p>10. Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8, qualora facciano ricorso agli ammortizzatori sociali contemplati nei medesimi commi, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 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. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge. Le disposizioni di cui ai precedenti periodi non si applicano nelle ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, ovvero quando il committente</p>
	<p>riassume in proprio tutti i lavoratori già dipendenti dell'appaltatore</p>

Art.8 comma 11, D.L. 41/2021

Definizione del concetto di cessazione attività di impresa.

Sarebbe più coerente derogare al blocco licenziamenti già in caso di cessazione dell'attività d'impresa, intesa come attività produttiva in senso stretto e non attendere la fine della fase di liquidazione, che potrebbe durare anche anni, visto che nel frattempo il "parcheggio" dei lavoratori in esubero, pur se avviene ricorrendo alla cassa integrazione, comporta quantomeno il costo del TFR a carico del datore di lavoro. A tal proposito per non gravare ulteriormente sulle aziende, si potrebbe ipotizzare, sulla falsariga di quanto a suo tempo previsto in materia di CIGS, dalla legge 464/1972 (norma abrogata dal D.Lgs 148/2015) e come tutt'ora disposto in tema di contratto di solidarietà dallo stesso decreto 148, che se dopo un periodo di cassa integrazione Covid-19 (di qualunque tipo si tratti) non vi sia rientro al lavoro, ma si attivi un licenziamento, il TFR debba gravare sulla cassa (Inps) e non sull'azienda. Inoltre, va ricordato che non ci sono le solo le "imprese", ma anche, più in generale gli altri datori di lavoro (es. professionisti, enti, ecc.) che sono interessati dal blocco dei licenziamenti. Così come non ci sono solo le "società" ad essere interessate dalla liquidazione. Si propone una revisione del testo di legge.

Sostituzione della preposizione "dalle" con "da".

Al comma 11, primo periodo, la preposizione articolata "dalle" (inserita all'interno dell'espressione "stipulato dalle organizzazioni sindacali") crea qualche incertezza nel momento in cui, in base ad alcuni orientamenti (tra cui quello a suo tempo espresso dal Ministero del Lavoro) l'utilizzo della citata espressione presupporrebbe che l'accordo debba essere stipulato con tutte le OO.SS. rappresentative (ammesso di sapere quali e quante siano), mentre, qualora si fosse fatto uso della preposizione semplice: "da", sarebbe bastato stipularlo con almeno una delle OO.SS. c.d. *leader*.

In tal senso, la modifica, che renderebbe più semplice la stipula di tali accordi (pensare di trovare l'intesa con tutte le OO.SS. rappresentative non è per nulla agevole), si armonizzerebbe con l'interpretazione già fornita dall'Inps (cfr. Msg n.689 del 17.02. 2021), che riconosce comunque il diritto alla Naspi anche se l'accordo è stato sottoscritto da solo una delle organizzazioni più rappresentative.

Testo attuale DL 41/2021	Testo modificato
11. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla 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	11. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa o più in generale del datore di lavoro conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività,
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. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio	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 da 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. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la

provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

cessazione. 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.

Art.17 del D.L. 41/2021

Contratti a tempo determinato

Va premesso che andrebbero ripensate (e riformate) le disposizioni introdotte dal Decreto Dignità, in particolare per quanto riguarda il reintrodotta obbligo delle causali, che, lungi dal raggiungere gli obiettivi sperati, oggi comprimono l'occupazione (soprattutto dei giovani), visto che le aziende, a causa della crisi pandemica, non sono in grado di fare previsioni a medio-lungo termine e quindi non possono, di conseguenza, sempre permettersi di stabilizzare i rapporti. In tal senso, si potrebbe sancire una moratoria di 2 anni alle causali del citato decreto Dignità, prevedendo per l'appunto la disapplicazione dell'art.19, comma 1 del D.Lgs 81/2015 fino a tutto il 31 dicembre 2022 e la possibilità entro quella data di poter assumere, rinnovare o prorogare per 36 mesi senza particolari vincoli. Si potrebbe altresì cogliere l'occasione per definire - per via legislativa - cosa si intende per "rinnovo", vale a dire se si deve far riferimento alla riassunzione della stessa persona, oppure se la riassunzione, per essere considerata quale rinnovo, debba riguardare lavoratori dello stesso livello, qualifica, mansioni, ecc.

Si riporta il testo di un possibile "nuovo" art.17 del D.L. 41/2021

Testo attuale DL 41/2021	Testo modificato
<p>Art. 17. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p> <p>1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. In conseguenza dell'emergenza</p> <p>epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.».</p> <p>2. Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p>	<p>Art. 17. Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p> <p>1. All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il comma 1 è sostituito dal seguente:</p> <p>«1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, le disposizioni di cui all'art.19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, non si applicano per tutte le assunzioni, i rinnovi e le proroghe avvenuti entro il 31.12.2022.</p> <p>2. La durata massima dei contratti a termine stipulati ai sensi del comma 1, non può superare i 36 mesi. In tale periodo massimo, vanno comprese anche le proroghe, purché in numero non superiore a quattro. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.»</p> <p>2. Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p>

Norma non presente nel D.L. 41 (da inserire nella legge di conversione)

Limiti alla imponibilità fiscale e contributiva dei fringe-benefit.

Il decreto "Agosto" (D.L.104/2020), all'art.112, aveva raddoppiato – per l'anno 2020 - il limite annuale di non imponibilità dei fringe benefit, previsto dall'art.51, comma 3 del Dpr 917/1986 (TUIR) portandolo da € 258.23 a € 516,46. Si potrebbe stabilizzare tale misura, o quantomeno riproporla anche per il 2021, atteso che il valore ordinario di € 258,23 ("vecchie" 500.000 lire) è fermo dal 1997, ancorché nello stesso art. 3 del D.Lgs 314/97 (decreto sull'"armonizzazione" delle basi imponibili) che lo aveva introdotto, inserendo il comma 9 all'art.48 (oggi 51) del TUIR, si rimandava ad uno o più DPCM che avrebbero potuto (e dovuto) aggiornare tale parametro (oltre, eventualmente, a tutti gli altri contenuti nell'attuale art.51 del TUIR) e che invece, a distanza di 24 anni, sono ancora fermi alla misura dell'epoca, in quanto i previsti DPCM, non sono mai stati emanati.

Si riporta il testo del citato comma 9 dell'(attuale) art.51 del TUIR:

9. L'ammontare degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

Il raddoppio della soglia di non imponibilità dei fringe-benefit può contribuire senz'altro a favorire lo sviluppo del c.d. welfare aziendale ed a ridurre il c.d. cuneo fiscale, nel qual caso è sufficiente modificare il termine "2020", contenuto sia nel titolo che nel primo comma dell'art.112. Nel caso in cui ci fosse invece la volontà di stabilizzare tale importo, magari arrotondato a 500 euro annui, bisognerebbe agire direttamente sul comma 3 dell'art.51 del TUIR, modificandolo nel modo seguente:

Testo attuale DL 41/2021	Testo modificato
<p>3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.</p>	<p>3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a Euro 500,00 lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.</p>