Manovra, Pnrr e frodi: rush finale su 1.500 ritocchi

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 16

Stirpe: la sicurezza è priorità, investire sulla prevenzi•one

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 18

Caro-energia, l’Europa si spacca in due il Nord contro le riforme di Italia e Francia

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 20

Più donne occupate in azienda per far crescere Pil e competitività

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 21

Più lavoro, ma non per le donne Una su due non è occupata

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 23

Fondo italiano di investimento Confindustria rompe con Cdp

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 25

ITS la risposta di CONFINDUSTRIA SALERNO alle nuove esigenze delle imprese

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021
articoli_3_12_2021 26

LAVORO – PREVIDENZA | NASpI e risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale durante il periodo di vigenza delle preclusioni in materia di licenziamenti: circolare INPS n. 180/2021

scritto da Francesco Cotini | Dicembre 3, 2021
Con la circolare n. 180/2021, in allegato, l'INPS riepiloga le istruzioni amministrative in materia di proroga del divieto di licenziamento e di accesso alle prestazioni NASpI, nelle ipotesi di adesione del lavoratore a un accordo collettivo

aziendale avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Come noto, l'art. 14 del DL 104/2020 (cd. Decreto Agosto), convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, ha previsto che le preclusioni e le sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo non trovino applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che abbia ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono a tale accordo.

Tale disposizione, in ragione del permanere dello stato di emergenza, è stata poi prorogata dalle successive disposizioni normative. In particolare, l'art. 8, comma 9, del DL 41/2021, convertito dalla L. n. 69/2021 (c.d. Decreto Sostegni), ha disposto fino alla data del 30 giugno 2021 la proroga del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere alla risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono a tale accordo.

Tuttavia, la medesima disposizione del decreto Sostegni ha previsto per determinati datori di lavoro (art. 8, comma 2, DL 41/2021) la proroga del divieto di potere ricorrere ai licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo; tra le deroghe a tale divieto, è stata mantenuta la possibilità di procedere alla risoluzione di rapporti di lavoro a seguito della stipula di accordi collettivi aziendali da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono agli stessi, fino al 31 ottobre 2021. Ulteriori deroghe in tal senso sono state

successivamente previste dal decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 (di seguito, anche decreto Sostegni-bis), dal decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 125, e dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146.

Pertanto, la proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre la data del 30 giugno 2021, è stata legislativamente prevista:

–**fino alla data del 31 ottobre 2021:** per i datori di lavoro privati che, avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del decreto Sostegni, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, nonché le aziende che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 8, comma 8, del decreto Sostegni;

–**al massimo fino alla data del 31 dicembre 2021:**

- per i datori di lavoro privati che avendo presentato domanda, sono autorizzati ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga;
- per i datori di lavoro 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, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO2007, con i codici 13, 14 e 15, che, avendo presentato domanda, sono autorizzati al trattamento CIGO COVID ai sensi dell'articolo 50-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis e dell'articolo 11, comma 2, del decreto legge n. 146 del 2021;
- per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico

nazionale che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 (cfr. l'art. 3, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 103 del 2021);

- per i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del DL. 41/2021 che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sono autorizzati – previa domanda – ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del D.Lgs. 148/2015, beneficiando dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale;
- per i datori di lavoro che sono autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo n. 148 del 2015 per un massimo di 13 settimane dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021;
- per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che beneficiano dell'esonero di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni-bis.

In ragione di tali disposizioni normative, l'Istituto precisa che per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpI per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l'adesione del lavoratore all'accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine 30 giugno 2021, data entro la quale la risoluzione del rapporto di lavoro deve aver prodotto i suoi effetti.

Pertanto, per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione a un accordo collettivo aziendale, con decorrenza successiva al 30 giugno 2021, la possibilità di accedere alla prestazione NASpI è ammessa esclusivamente se

detta cessazione è intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento.

Per le ipotesi in cui trova ancora applicazione la possibilità di accedere alla prestazione NASpI a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con accordo collettivo aziendale avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'INPS ribadisce le indicazioni già fornite con la circolare n. 111/2020 e con i messaggi n. 4464/2020, n. 528 e n. 689/2021.

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta con decorrenza successiva al 30 giugno 2021 e con un datore di lavoro per il quale il divieto di licenziamento è venuto meno dalla data del 1° luglio 2021, l'accesso alla prestazione NASpI è ammessa secondo le ipotesi ordinarie di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero:

-licenziamento;

-scadenza del contratto a tempo determinato;

-dimissioni per giusta causa;

-dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ai sensi dell'articolo 55 del D.Lgs. 151/2001;

-risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92;

-licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 23/2015;

-risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o

oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

All.to

Circolare_numero_180

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021

https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2021/12/selezione-articoli_2_12_2021.pdf

---

Itinerari turistici in provincia Ecco 9 milioni dalla Regione

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 3, 2021

articoli_2_12_2021_1