

## **CIGS PER FRONTEGGIARE SITUAZIONI DI PARTICOLARE DIFFICOLTA' ECONOMICA DL 73/2021 "SOSTEGNI BIS", art. 40-bis (convertito nella L. 106/2021)**

Strumento introdotto a seguito dell'intesa tra Governo e Parti sociali del giugno 2021

agosto 2021

### **➔ Numero di settimane e periodo di possibile utilizzo:**

**dal 1° luglio al 31 dicembre 2021 massimo 13 settimane di CIGS** se esauriti interamente i periodi di CIGO e CIGS nel quinquennio mobile (D.lgs 148/2015, artt. 4 e 22, c. 5).

### **➔ Destinatari:**

**datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19** che rientrano nel capo di applicazione della CIGO, indipendentemente dalle dimensioni dell'organico aziendale – anche per quelli che sospendono una CIGS già in corso.

NB I datori di lavoro **non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale.**

### **➔ Modalità di pagamento:**

in **busta paga** se anticipato dal datore di lavoro, con successivo conguaglio, o, su sua richiesta, **pagamento diretto** da parte dell'**Inps**.

NB le quote di **TFR** maturate durante il periodo di integrazione salariale rimangono a carico del datore di lavoro.

### **➔ Blocco dei licenziamenti:**

Ai datori di lavoro che utilizzano questo strumento senza il versamento dei contributi addizionali, è **precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** (L. 223/91) e **individuale** per giustificato motivo oggettivo (L.604/66), e sospese quelle pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020, **per la durata del trattamento autorizzato entro il 31 dicembre.**

Restano escluse dalla preclusione quattro casistiche:

1. cessazione definitiva dell'attività d'impresa con messa in liquidazione della società senza continuazione, neanche parziale, dell'attività;
2. accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, solo per le/i lavoratrici che aderiscono volontariamente all'accordo collettivo;
3. in caso di fallimento, se non è previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne viene disposta la cessazione;
4. nei casi di cambio appalto nei quali il personale in forza oggetto del recesso viene riassorbito dal datore di lavoro subentrante.