



Dipartimento  
Mercato del Lavoro

# CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE OPERAI AGRICOLI "COVID 19"

## DL 41/2021 "SOSTEGNI", art. 8, c. 8, (convertito nella L. 69/2021)

agosto 2021

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

**dal 1° aprile al 31 dicembre 2021 per un massimo di 120 giorni.**

**NB** Queste giornate sono concesse in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda.

### ➔ **Destinatari:**

Datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della **CISOA** per operai, impiegati, quadri agricoli tempo indeterminato.

### ➔ **Requisito soggettivo lavoratore/trice:**

**essere in forza alla data del 23 marzo 2021.**

### ➔ **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**.

### ➔ **Termini decadenziali:**

**l'azienda risponde in solido** qualora:

1. non rispetti i termini previsti (entro la fine del mese successivo a quello in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa) per l'invio della domanda di integrazione salariale;
2. non rispetti i termini di invio dei dati necessari per il pagamento o saldo dei trattamenti entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocata la riduzione/sospensione o entro 30 giorni dalla notifica autorizzativa dell'**Inps** (PEC) qualora più favorevole.

### ➔ **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, **fino al 31 ottobre 2021 a prescindere dall'utilizzo dell'ammortizzatore.**

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.