STUDIO MOLINERO
Consulenti del Lavoro

CdL CARLO **MOLINERO**
molinero@studiomolinero.it

CdL PAOLA **CAPITANI**
capitani@molinerocapitani.it

CdL BARBARA **ZORZANELLO**
zorzanello@studiomolinero.it

Torino, 31 marzo 2021

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 3/2021

Oggetto: ***Decreto "Sostegni" – le principali novità in materia di lavoro, previdenza e fisco***
(D.L. n. 41 del 22/03/2021 – Pubblicata sulla G.U. n. 70 del 22/03/2021)

Gentili Clienti, in attesa di ulteriori chiarimenti, illustriamo di seguito brevemente alcune delle novità in materia di lavoro, previdenza e fisco introdotte dal recente Decreto Sostegni, **in vigore dal 23 marzo 2021**.

In particolare, gli argomenti trattati sono:

1) **AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZA COVID-19**
2) **CONTRATTI A TERMINE**
3) **DIVIETO DI LICENZIAMENTO**
4) **LAVORATORI FRAGILI O CON DISABILITÀ GRAVE**
5) **LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO, STABILIMENTI TERMALI, SPETTACOLO E SPORT**
6) **REQUISITI DI ACCESSO ALLA NASPI**

***

1) AMMORTIZZATORI SOCIALI EMERGENZA COVID-19 (art. 8)

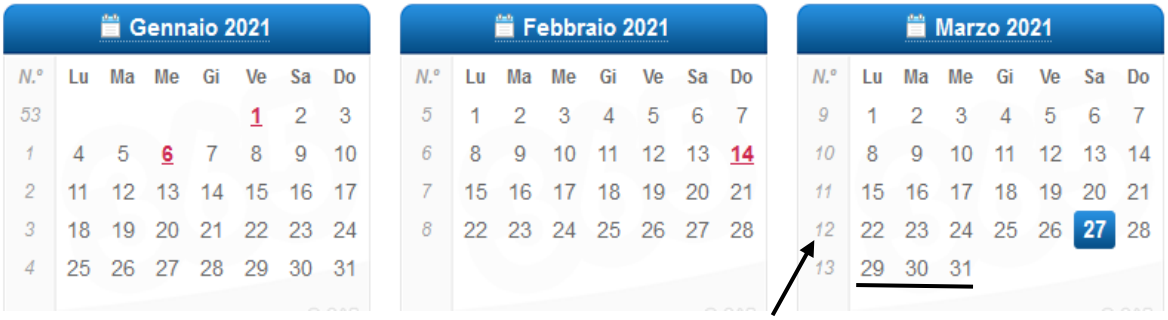
Il decreto Sostegni introduce **nuovi periodi** di Cassa integrazione ordinaria, in deroga, di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno cessato o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Analizziamo le varie ipotesi contenute nel Decreto:

1) Il primo comma della norma introduce un periodo di **13 settimane** per i datori di lavoro interessati dal trattamento ordinario di integrazione salariale (**CIGO**) fruibili **tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021**.
   Le suddette 13 settimane si aggiungono alle prime 12 già previste dalla **Legge di Bilancio 2021**, oggetto della nostra circolare n. 1/2021, che si collocano nel primo trimestre dell'anno in corso.

A differenza di quanto accaduto per precedenti periodi di ammortizzatori COVID-19, l'accesso alle tredici settimane **non è subordinato alla preventiva fruizione della CIGO introdotta in Legge di Bilancio**.

Per la maggior parte delle Aziende, le 12 settimane di CIGO concesse con la Legge di Bilancio 2021 sono terminate in data 27 marzo e le nuove 13 settimane concesse con il Decreto Sostegni decorrono dal 1° aprile, lasciando così "scoperti" i giorni intercorrenti fra le due date (29-30-31 marzo), come mostrato nel calendario:



2) Il secondo comma dell'art. 8 riguarda i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione dell'**assegno ordinario e della cassa integrazione salariale in deroga**. Per tali soggetti, il legislatore ha previsto un periodo di **28 settimane** fruibile **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**. Anche in questo caso, non è necessario aver esaurito le dodici settimane previste dalla Legge di Bilancio.

Già la **Legge di Bilancio 2021** aveva previsto a favore dei medesimi datori di lavoro la concessione di n. 12 settimane di assegno ordinario e CIGD, nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Nell'intervallo fra il 1° aprile e il 30 giugno 2021 è dunque possibile che le due disposizioni (Legge di Bilancio 2021 e decreto "Sostegni") si sovrappongano.
Considerato che l'impianto normativo declinato dal decreto in esame non prevede l'imputazione alle nuove 28 settimane dei periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi della Legge di Bilancio 2021, ne deriva che **il nuovo periodo di trattamenti (28 settimane) deve ritenersi aggiuntivo a quello precedente**.
Va tuttavia evidenziato che **il periodo di 12 settimane previsto dalla Legge di Bilancio 2021,** deve essere collocato **entro e non oltre il 30 giugno 2021**.

Le nuove 28 settimane di trattamento possono essere richieste per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto, 23 marzo 2021 e in relazione a tali ulteriori settimane non è dovuto alcun contributo addizionale.

***

2) CONTRATTI A TERMINE (art. 17)

Il decreto Sostegni ha stabilito un'ulteriore proroga della facoltà, introdotta dal Decreto "Rilancio" e contemplata, altresì, dal Decreto "Agosto", di **rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, anche in somministrazione, alle seguenti condizioni:

a. **in assenza delle causali** di cui all'art. 19, co 1, del d.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii (già indicate nella nostra circolare n. 1 del 2021: *(i)* esigenze temporanee e oggettive, estranee

all'ordinaria attività; *(ii)* esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti; *(iii)* altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria);

b. **per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta** (indipendentemente che si tratti di proroga o rinnovo);
c. **fatta salva la durata massima complessiva di 24 mesi dei rapporti a termine**.

A differenza dei precedenti interventi sul punto, il legislatore ha altresì precisato, al comma 2, che ai fini della corretta applicazione della misura, **non** si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

In poche parole… *Viene nuovamente concessa, anche ai datori di lavoro che ne hanno già usufruito in precedenza, la possibilità di rinnovare i contratti a termine senza ricorrere alle causali, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, purché sempre nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi*.

***

3) DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art. 8, commi 9, 10, 11)

A differenza di quanto accaduto in precedenza, la formulazione scelta dal Legislatore in questo decreto segue un doppio binario:

Il **comma 9** conferma il **divieto sino al 30 giugno 2021**:

a) di avviare procedure di licenziamento collettivo (art. 4 e 5 Legge n. 223/1991) o di riattivare quelle già iniziate successivamente al 23 febbraio 2020.
(Unica eccezione: i casi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, venga riassunto a seguito del subentro di un nuovo appaltatore in forza di disposizioni di legge, CCNL o clausole del contratto di appalto).
b) di procedere con licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. 604/1966), comprese le procedure di conciliazione obbligatoria ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 604/1966, per i lavoratori in tutele reali (ante Jobs Act).

Il **comma 10** prospetta sin d'ora un **ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio 2021 fino al 31 ottobre 2021**, operante **solo** per quei datori di lavoro privati che potrebbero fruire del trattamento di assegno ordinario o di Cassa Integrazione salariale in Deroga emergenziale e per quelli operanti nel settore agricolo.

La proroga fino al 31 ottobre, dunque, non opera sempre e comunque; infatti, emerge un collegamento diretto tra divieto di licenziamento ed utilizzo dell'ammortizzatore sociale, tant'è che il divieto riguarderebbe solo quei datori di lavoro, operanti nei citati settori, che presentano in tale arco temporale la domanda di cassa integrazione emergenziale e limitatamente al periodo richiesto.

> *"Il comma 10 per i soli datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1°luglio al 31 ottobre 2021 e per l'intero periodo di fruizione dei suddetti trattamenti. Poiché* ***a decorrere dal 1° luglio il blocco dei licenziamenti è collegato alla fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, ai datori di lavoro che avviino le procedute di cui ai commi 9 e 10 resta preclusa la possibilità di presentare domanda di concessione dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19"*** (Relazione illustrativa Decreto "Sostegni").

Dal tenore letterale della norma e dal chiarimento della relazione illustrativa, parrebbe che a partire dal 30 giugno 2021 (e non prima) l'azienda possa decidere di non avvalersi più dell'ammortizzatore sociale emergenziale e procedere subito con i licenziamenti, optando per un intervento riorganizzativo strutturale. In alternativa, la stessa potrà decidere di utilizzare l'ammortizzatore sociale solo per poche settimane e non sino al 31 ottobre 2021, per poi procedere con i licenziamenti in un momento successivo.
Si attendono, anche per tale fattispecie, interventi esplicativi da parte degli enti preposti.

Vengono riconfermate le medesime eccezioni alla operatività del divieto, come peraltro già indicate nella ns. precedente Circolare 1/2021, in particolare nei casi di:
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa;
- 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 riconosciuta l'indennità di disoccupazione (Naspi).

***

4) LAVORATORI FRAGILI O CON DISABILITÀ GRAVE (art. 15)

Il decreto Sostegni **proroga fino al 30 giugno 2021** le speciali tutele previste dalla precedente legislazione emergenziale in favore dei lavoratori fragili.
Il decreto in analisi conferma e aggiorna le misure previste dal decreto Cura Italia (d.l. 18/2020) in favore di questa categoria di lavoratori, **consentendo loro di svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

- ➔ In caso di impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, **il periodo di assenza** dal servizio continua, **fino al 30 giugno 2021**, a essere **equiparato al ricovero ospedaliero**, con relativo trattamento economico.

Il decreto prevede l'applicazione delle suddette tutele **sin dal 1° marzo scorso, cioè anche per il periodo antecedente all'entrata in vigore del Decreto Sostegni**. La precedente proroga disposta dalla Legge di Bilancio 2021 era infatti scaduta il 28 febbraio scorso, lasciando scoperto il periodo intercorrente fra il 1° e il 22 marzo, invece espressamente salvaguardato dal decreto Sostegni.
Viene infine stabilito che i periodi di assenza dal servizio non sono computabili ai fini del periodo di comporto e per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'I.N.P.S., a titolo di indennità di accompagnamento.

***

5) LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO, STABILIMENTI TERMALI, SPETTACOLO E SPORT (art. 10)

Il Decreto "Sostegni" riconosce, altresì, al comma 2 **un'indennità omnicomprensiva di € 2.400,00** a favore dei seguenti lavoratori:

- dipendenti **stagionali** del settore del **turismo** e degli **stabilimenti termali**;
- in **somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali.

Presupposti. Tali lavoratori devono aver cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e aver svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo. Inoltre, non devono essere titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpI alla data del 23 marzo 2021.

Il comma 3 dell'art. 10 **riconosce tale indennità** anche ai lavoratori dipendenti e autonomi:

- **stagionali e lavoratori in somministrazione** appartenenti a **settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali** che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- **intermittenti** di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. 81/2015 che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021;
- **autonomi privi di p.iva non iscritti a forme previdenziali obbligatorie** che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alla fattispecie di cui all'art. 2222 c.c. (*contratti d'opera*) che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto (24 marzo 2021);
- **incaricati alle vendite a domicilio** di cui all'art. 19 d.lgs. 114/1998;
- **titolari di p.iva attiva** iscritti alla Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26, L. 335/1995;

che alla data di presentazione della domanda non siano titolari di contratto di lavoro subordinato (con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità) o titolari di pensione.

6) REQUISITI DI ACCESSO ALLA NASPI (art. 16)

Il Decreto "Sostegni" ha introdotto una novità in materia di indennità di disoccupazione NASpI, con specifico riferimento ai **requisiti di accesso** alla stessa. In particolare, l'articolo 16 del decreto prevede che per le indennità di disoccupazione NASpI concesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e sino al 31 dicembre 2021 **non trova applicazione il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi antecedenti alla cessazione del rapporto di lavoro** (art. 3, comma 1, lett. c, d.lgs. 22/2015). Pertanto, sino alla data del 31 dicembre 2021 è ammesso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI in presenza dei soli requisiti *(i)* dello stato di disoccupazione involontario e *(ii)* delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

***

Nel rimanere a disposizione per eventuali approfondimenti e ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare gli ulteriori chiarimenti non appena verranno resi noti dagli enti competenti.

Cordiali saluti.

Lo Studio Molinero