

Assago, 29 marzo 2021

Decreto Legge 22 marzo 2021 n. 41: misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da covid-19.

Segnaliamo che è stato pubblicato sulla Gazzetta n. 70 del 22 marzo 2021, il Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41, con misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19.

Di seguito illustriamo le misure di interesse giuslavoristico contenute nel Decreto in commento.

ARGOMENTO

- 1 PROROGA TRASMISSIONE TELEMATICA E CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU/2021 (ART. 5, COMMA 20);
- 2 NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 8)
- 3 BLOCCO DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI (ART 8, COMMI 9 E 10)
- 4 INDENNITA' PER LAVORATORI STAGIONALI TURISMO, STAB. TERMALI, SPETTACOLO E SPORT (ART. 10)
- 5 MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONE DI FRAGILITA' (ART. 15)
- 6 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NASPI (ART. 16);
- 7 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART. 17)

1. PROROGA DELLA TRASMISSIONE TELEMATICA ALL'AGENZIA DELLE ENTRATE E DELLA CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CERTIFICAZIONI UNICHE 2021 AL 31 MARZO 2021 (ART. 5, COMMA 20)

L'articolo 5, comma 20 del Decreto in commento conferma la **proroga** (già anticipata con nostra circolare del 16 marzo u.s.) relativa alla:

- ✓ trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate;
- ✓ consegna ai percipienti,

delle **Certificazioni Uniche 2021 al 31 marzo 2021**, così come anticipato dal comunicato stampa del MEF del 13 marzo 2021.

2. NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 8)

Per i **lavoratori in forza al 23 marzo 2021**, i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, potranno presentare domanda di:

- **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)** per una durata massima di **13 settimane**, nel periodo compreso tra il **1° aprile e il 30 giugno 2021**.
- **Assegno ordinario (Fis), Cig in deroga (CIGD)**, per una durata massima di **28 settimane**, tra il **1° aprile e il 31 dicembre 2021**.

Come già previsto per il precedente periodo di 12 settimane introdotte dalla Legge n. 178/2020 (Legge di bilancio per l'anno 2021) per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale in questione non è dovuto alcun contributo addizionale da parte dei datori di lavoro interessati.

Un aspetto innovativo rispetto alle precedenti disposizioni in materia è invece l'assenza della previsione normativa che imputi i periodi di ammortizzatore sociale fruiti successivamente al 31 marzo 2021 e richiesti ai sensi della legge di Bilancio 2021 ai nuovi periodi introdotti per il periodo dal 1° aprile 2021 in poi dal Decreto in commento.

Se questo aspetto non interessa le aziende destinatarie della CIGO -posto che le 12 settimane della legge di Bilancio 2021 sono fruibili entro il prossimo 31 marzo 2021- e le 13 del decreto Sostegni solo a partire dal 1° aprile 2021, tale novità riguarda invece l'assegno ordinario (FIS) e la cassa integrazione in deroga (CIGD) in quanto le 12 settimane previste dalla legge di stabilità 2021 sono fruibili in un arco temporale incluso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, periodo che -seppure in parte- si sovrappone al periodo 1° aprile - 31 dicembre 2021, in cui sono fruibili le 28 settimane previste dal Decreto in commento.

2. NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (ART. 8)

L'assenza di una simile disposizione normativa, utilizzata invece in precedenza dal legislatore, comporterebbe quindi la possibilità per i datori di lavoro beneficiari di FIS e CIGD -dal 1° aprile in poi- di poter godere, qualora non ancora esaurite, sia delle 12 settimane previste dalla legge di Bilancio 2021 che delle 28 settimane introdotte dalla disposizione in commento.

La parziale sovrapposizione temporale tra il periodo in cui sono fruibili le 12 settimane normate dalla Legge n. 178/2020 e le 28 previste dal Decreto n. 41/2021 è rilevante anche per la diversa platea dei lavoratori interessati dai due interventi: infatti, alle prime 12 settimane possono accedere i lavoratori che sono in forza alla data del 1° gennaio 2021 (o comunque nei giorni successivi e fino al 4 gennaio), mentre alle 28 settimane possono accedere i lavoratori che risultano in forza alla data di entrata in vigore del Decreto n. 41/2021 ovvero al 23 marzo u.s..

Per accedere all'ammortizzatore occorrerà effettuare -come di consueto- la procedura di informativa nonché l'eventuale consultazione sindacale, con l'obbligo di raggiungere intese collettive solo per la cassa integrazione in deroga dei datori di lavoro di dimensione superiore a 5 dipendenti.

Un'ulteriore importante novità riguarda la **possibilità per il datore di lavoro di anticipare** il trattamento di integrazione salariale per **tutti gli ammortizzatori sociali**, possibilità che in precedenza era preclusa per i datori di lavoro soggetti alla Cassa Integrazione in deroga CIGD.

Restano invariati i termini di invio delle domande di CIGO, FIS e CIGD, fissati entro la fine del mese successivo a quello di decorrenza del periodo, così come i termini entro i quali inviare i dati per il pagamento o il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione da parte dell'INPS. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza delle domande in questione è fissato al 30 aprile 2021.

Segnaliamo infine che la semplificazione più rilevante introdotta dalla norma in commento riguarda -per i casi di pagamento diretto da parte dell'INPS- la trasmissione all'INPS delle informazioni necessarie per effettuare il pagamento diretto. E' infatti introdotto il **flusso telematico denominato UNIEMENS CIG**, ossia l'arricchimento dei dati presenti nel flusso UNIEMENS che i datori di lavoro trasmettono ordinariamente all'INPS con le informazioni che ad oggi erano contenute nel modello **SR41 che viene di fatto abolito**, ottimizzando i tempi e i processi e riducendo i margini di errore e l'insorgere di problemi di trasmissione dei dati.

3. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI (ART 8, COMMI 9-11)

Ai commi 9-11 dell'art. 9 viene confermato il **blocco generalizzato dei licenziamenti individuali e collettivi**:

- a) **fino al 30 giugno 2021**, per i lavoratori delle aziende che possono accedere alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (**CIGO**) e Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (**CIGS**);
- b) **fino al 31 ottobre 2021**, per i lavoratori delle aziende coperte da strumenti in deroga (**FIS** e **CIGD**).

Il **divieto** di licenziamento **non si applica**:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- 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 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;
- 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'art. 1 del D.lgs. n. 22/2015. 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 provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

4. INDENNITA' PER I LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO, DEGLI STABILIMENTI TERMALI, DELLO SPETTACOLO E DELLO SPORT (ART. 10);

Il decreto Sostegni, all'art. 10, riconosce una indennità per i lavoratori maggiormente esposti, dal punto di vista economico, alle conseguenze del diffondersi dell'epidemia da Covid-19. Distinguiamo di seguito i soggetti che hanno già beneficiato dell'indennità in base al decreto Ristori e i nuovi beneficiari.

- **I soggetti che hanno già beneficiato delle indennità** previste dal decreto Ristori (articoli 15 e 15-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176) pari a 1.000 euro, riceveranno **automaticamente** la **nuova una tantum** pari a **2.400 euro**, senza necessità di presentare domanda;

➤ Per i **lavoratori che beneficiano dell'indennità per la prima volta**, il decreto Sostegni riconosce **un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro** ai 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.

Tali lavoratori devono aver cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto Sostegni) 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** al 23 marzo 2021.

La stessa indennità è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti a tempo determinato** del settore del **turismo e degli stabilimenti termali** in possesso cumulativamente dei seguenti **requisiti**:

- a) titolarità nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021** di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad **almeno 30 giornate**;
- b) titolarità nell'anno **2018** di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad **almeno 30 giornate**;
- c) **assenza** di titolarità, al 23 marzo 2021, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

L'indennità onnicomprensiva di 2.400 euro è riconosciuta **anche** ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro a causa del COVID-19:

- ✓ **lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione** appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo;
- ✓ **lavoratori intermittenti** che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021;
- ✓ lavoratori **autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, titolari di contratti autonomi occasionali (articolo 2222 del codice civile) nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 siano stati e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo al 23 marzo 2021. Questi lavoratori, per gli stessi contratti devono essere già iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con accredito di almeno un contributo mensile;

- ✓ **incaricati alle vendite a domicilio**, con reddito nell'anno 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione separata, al 23 marzo 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Questi soggetti, alla data di presentazione della domanda, **non** devono essere titolari di **contratto di lavoro subordinato** (fa eccezione solo il contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità) e di **pensione diretta**.

La medesima indennità spetta anche ai **lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo**:

- che abbiano almeno **30 contributi giornalieri** versati al Fondo dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, **con reddito derivante non superiore a 75.000 euro**, e non titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente, senza corresponsione dell'indennità di disponibilità;
- con almeno **7 contributi giornalieri** versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, cui deriva un **reddito non superiore a 35.000 euro**.

Le indennità, che non concorrono alla formazione del reddito, **non possono essere cumulate tra loro**, ma sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

La **domanda** va presentata all'INPS **entro il 30 aprile 2021** secondo le indicazioni che verranno fornite dall'Istituto con apposita circolare.

5. MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONE DI FRAGILITA' (ART. 15)

L'articolo 15, del Decreto Sostegni prevede la **proroga al 30 giugno 2021**, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, delle **tutele riservate ai lavoratori fragili**, consistenti **nell'equiparazione dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero**. Viene specificato inoltre che i periodi di assenza dal servizio **non sono computabili ai fini del periodo di comporta** e, per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento.

Ricordiamo che i "*lavoratori in condizioni di fragilità*" sono i seguenti (art. n. 26 del D.L. n. 18/2020):

- lavoratori in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104";
- lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una **condizione di rischio** derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita".

6.DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO – NASPI (ART. 16)

Secondo quanto disposto dall'art. 16 del Decreto n. 41/2020, per le indennità NaSpI concesse **a decorrere dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021**, non è richiesto il requisito delle **30 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi** che precedono la richiesta di indennità di disoccupazione stessa, requisito previsto dall'articolo 3, comma 1, lett. c), del D.Lgs n. 22 del 2015.

7.DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE (ART. 17).

Durante il perdurare dell'emergenza sanitaria da COVID-19, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs n. 81/2015 è stata oggetto di numerose modifiche in materia di proroghe o rinnovi, il cui ricorso era stato ammesso, in ultimo, in via transitoria, in deroga all'obbligo di indicazione delle causali giustificative fino al 31 marzo 2021.

Nell'imminenza della suddetta scadenza, l'articolo 17 del Decreto Legge n. 41 del 22 marzo 2021 (c.d. Decreto "Sostegni") ha stabilito **un'ulteriore proroga di tale facoltà fino al 31 dicembre 2021**, estendendone l'applicabilità anche nei confronti dei datori di lavoro che ne abbiano già usufruito in precedenza.

A differenza dei precedenti interventi normativi, con la disposizione in commento il legislatore -al comma 2 dell'art. 17-, ha precisato altresì che, ai fini di una corretta applicazione della misura, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti. Dal tenore letterale della formulazione sembra pertanto che si tratti di una **misura nuova** rispetto a quella concessa con i precedenti decreti emergenziali, e che di conseguenza, anche i datori di lavoro che hanno già fruito della precedente possibilità di proroga/rinnovo acausale, possano accedervi.

Infatti, se sono fatti salvi i rinnovi e le proroghe già avvenuti, anche ai datori di lavoro che ne hanno già usufruito in precedenza sarebbe concessa nuovamente la possibilità di prorogare o rinnovare (per una sola volta e per un massimo di 12 mesi, nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi) i contratti a termine senza ricorrere alle causali.
