



# HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

ALLE AZIENDE CLIENTI  
LORO INDIRIZZI

Bologna, 6 aprile 2021

Circolare n. 04/2021

## DECRETO-LEGGE 22 MARZO 2021, N. 41 (“DECRETO SOSTEGNI”).

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

### PREMESSA

È stato pubblicato sul n. 70 della Gazzetta Ufficiale del 22 marzo 2021 il Decreto Legge 22.03.2021, n. 41 contenente “*Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19*”. Il D.L. è entrato in vigore il 23 marzo 2021. Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse in materia di lavoro.

\*\*\*

### DISPOSIZIONI PRINCIPALI IN MATERIA DI LAVORO

#### ART. 8. NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

##### COMMI 1-8: CASSA INTEGRAZIONE

###### CIG ORDINARIA

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto (23 marzo 2021), domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) per **una durata massima di 13 settimane** nel periodo compreso **tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021**.

###### CIG IN DEROGA E FONDI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto (23 marzo 2021), domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga per una **durata massima di 28 settimane** nel periodo **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

### CIG PER OPERAI AGRICOLI (CISOA)

Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per una **durata massima di 120 giorni**, nel periodo ricompreso **tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**

Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale.

Le domande di accesso ai trattamenti sono presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto (23 marzo 2021).

E' prevista la possibilità del pagamento diretto da parte dell'INPS, così come l'anticipazione da parte dell'azienda. La novità è rappresentata dal fatto che la norma introduce per la prima volta la possibilità di anticipazione dell'indennità di cassa integrazione da parte dell'azienda anche nella cassa integrazione in deroga, modalità prevista prima solo per le aziende plurilocalizzate.

### **COMMI 9 – 11: DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Fino al **30 giugno 2021** resta precluso l'avvio delle procedure di **licenziamento collettivo** (mobilità) di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Fino alla medesima data del 30 giugno 2021 resta inoltre precluso al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per **giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

**Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021**, sulla base dell'interpretazione che si può ricavare dal Decreto legge in oggetto ed in attesa di chiarimenti da parte degli enti preposti, le procedure ed i licenziamenti di cui al precedente punto saranno nuovamente ammessi per tutti i datori di lavoro, ad eccezione delle imprese che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, facendo ricorso alla **Cassa Integrazione in deroga**, oppure al **FIS**, oppure al **CISOA**. Queste aziende **non potranno dunque licenziare fino al 31 ottobre 2021**.

Resta la facoltà per tutti i datori di lavoro di effettuare licenziamenti nei seguenti casi:

- licenziamenti per **giustificato motivo soggettivo e per giusta causa**;
- licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa** oppure dalla **cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività**, nei casi in cui nel corso della



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

- 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 NASPI;
- 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.

Inoltre, sulla base delle ulteriori disposizioni dell'ordinamento, resta salva la facoltà di licenziare nei seguenti casi:

- **raggiungimento del limite massimo di età per la fruizione della pensione di vecchiaia;**
- **superamento del periodo di comporto;**
- **risoluzione entro il periodo di prova;**
- **licenziamento di lavoratori domestici.**

### **ART. 10. INDENNITÀ PER I LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO, DEGLI STABILIMENTI TERMALI, DELLO SPETTACOLO E DELLO SPORT**

Si conferma i bonus da riconoscere alle categorie di lavoratori maggiormente colpite a seguito delle restrizioni delle attività. In particolare, è rinnovato il bonus per i mesi di gennaio, febbraio e marzo del 2021, per un importo totale pari a 2.400 euro.

In particolare:

- ai lavoratori **dipendenti stagionali del settore 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, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI alla data di entrata in vigore del presente decreto, è riconosciuta **un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro**. La medesima indennità è riconosciuta, alle stesse condizioni, ai **lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali.
- ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, è riconosciuta **un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro**:



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

- a) **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 trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) **lavoratori intermittenti** che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021;
- c) **lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre 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 alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto. Gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- d) **incaricati alle vendite a domicilio**, con reddito nell'anno 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione separata, alla data e il 23 marzo 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

I predetti soggetti, alla data di presentazione della domanda, non devono essere in alcuna delle seguenti condizioni:

- a) titolari di contratto di lavoro subordinato, con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità;
- b) titolari di pensione.

È riconosciuta **un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro** ai **lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali** in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati:

- 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 trenta 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 trenta giornate;
- c) assenza di titolarità, alla data di entrata in vigore del presente decreto, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Ai **lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo** con almeno trenta contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto al medesimo Fondo, con un reddito riferito all'anno 2019 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, è riconosciuta **un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro**. La medesima indennità è erogata anche ai **lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo** con almeno sette contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 alla data di entrata in vigore del presente decreto, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.

È erogata dalla società Sport e Salute s.p.a., nel limite massimo di 350 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità in favore **dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI)**, il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.

L'ammontare dell'indennità è determinata come segue:

- a) ai soggetti che, nell'anno di imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui, spetta la somma di **euro 3.600**;
- b) ai soggetti che, nell'anno di imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui, spetta la somma di **euro 2.400**;
- c) ai soggetti che, nell'anno di imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore ad euro 4.000 annui, spetta la somma di **euro 1.200**.

### ART. 11- 12. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REDDITO DI CITTADINANZA E DI EMERGENZA

Il **Reddito di cittadinanza** viene rifinanziato e il **Reddito di emergenza** viene prorogato per un periodo di ulteriori tre mesi.

Ulteriori proroghe sono state concesse per gli strumenti della **NASpl** e della **Dis-Coll**, per le quali il Decreto legge in oggetto stabilisce che non sia necessario il rispetto delle 30 giornate di lavoro effettivo, in favore dei soggetti che ne hanno beneficiato tra il primo luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 e che non hanno altre fonti di reddito.

### ART. 15. MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONE DI FRAGILITÀ

Per i cd. "lavoratori fragili", nonché per i lavoratori con disabilità grave, rientranti sia nel settore pubblico, sia in quello privato, qualora la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità "smart working", **il periodo di assenza dal servizio fino al 30 giugno 2021 è equiparato al ricovero ospedaliero ed i periodi di assenza non sono computabili ai fini del comperto.**



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Inoltre, **dal 16 ottobre 2020 fino al 30 giugno 2021**, si conferma che i lavoratori fragili svolgano di norma la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

### **ART. 17. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE**

In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, **è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle causali** di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. La predetta disposizione ha efficacia a far data dal 23 marzo 2021 e sino al 31 dicembre 2021 e nella sua applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti. In sostanza si aggiunge un'ulteriore possibilità di proroga (dunque la quinta, oltre alle 4 ordinarie), o di rinnovo, in entrambi i casi acausali.

\*\*\*

Restando a Vostra disposizione, cogliamo l'occasione per inviare cordiali saluti.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.