

Prot. n. L47/RNS
Bologna, 29 marzo 2021

Oggetto:

Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41: le novità giuslavoristiche e previdenziali contenute nel "c.d. Decreto Sostegni".

Sommario

Ancora una volta, in conseguenza della emergenza Covid-19, il Legislatore italiano introduce ulteriori aiuti di varia natura al fine di supportare le aziende ed i lavoratori.

Premessa

Sulla G.U. n. 70 del 22 marzo 2021 è stato pubblicato il **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 (allegato 1)**.

Il nuovo Decreto, nato come "Decreto Ristori 5" con il precedente Governo, è stato ribattezzato "Decreto Sostegni" e, in continuità con i precedenti, introduce ulteriori aiuti di varia natura al fine di supportare le aziende ed i lavoratori in questa lunga crisi pandemica.

In ambito giuslavoristico (*fatto salvo quanto commentato, in ultima analisi nella presente Circolare, in riferimento all'art. 4, co. 2*), vengono regolamentati i seguenti temi:

- a) nuovo periodo di eventuale usufruzione degli ammortizzatori sociali (*artt. 7, 8 e 9*);
- b) proroga del blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali (*artt. 8, co. 9, - 11*);
- c) proroga e nuove indennità a favore di alcune categorie di lavoratori (*artt. 10 e 13*);
- d) rivisitazione del reddito di cittadinanza (*art. 11*);
- e) rivisitazione del reddito di emergenza (*art. 12*);
- f) incremento del Fondo straordinario per il sostegno degli enti del Terzo settore (*art. 14*);
- g) nuove misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità (*art. 15*);
- h) novità in tema di usufruzione della Naspi (*art. 16*);
- i) nuovo termine in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine (*art. 17*);
- j) esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'agricoltura (*art. 19*);
- k) nuovo Fondo a tutela delle persone con disabilità (*art. 34*).

Vediamo, in dettaglio, le singole norme **in vigore dal 23 marzo 2021**.

a) Nuovo periodo di eventuale usufruzione degli ammortizzatori sociali

Mentre l'art. 7 ridisegna le disposizioni finanziarie relative ai limiti di spesa per le integrazioni salariali, il nuovo art. 8 ripropone, essenzialmente ma in maniera più strutturata, un ulteriore periodo di possibile attivazione degli ammortizzatori sociali (*di cui agli artt. 19 e 20 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 - Legge 24 aprile 2020, n. 27*); in particolare:

- a) **C.i.g.o.:** durata massima di **tredecim settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021**; per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale;
- b) **Assegno ordinario e C.i.g. in deroga:** durata massima di **ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021**; anche per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.

Possono usufruire dei relativi trattamenti i **lavoratori in forza alla data del 23 marzo 2021**.



A differenza dei precedenti provvedimenti legislativi, **non è prevista una alternativa scelta** tra usufruzione della integrazione salariale o esonero contributivo.

Prima di proseguire nell'esame dello stesso art. 8 è necessario soffermarsi sulla mancanza di una norma coordinante il passaggio tra quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (n. 178/2020), ed il nuovo Decreto; in particolare, le due norme poste a raffronto, specificano che

<i>Legge 30 dicembre 2020, n. 178</i>	<i>Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41</i>
<p>C.i.g.o.: durata massima di 12 settimane nel periodo compreso tra 1° gennaio e il 31 marzo 2021 Assegno ordinario e C.i.g. in deroga: durata massima di 12 settimane nel periodo tra 1° gennaio e il 30 giugno 2021</p>	<p>C.i.g.o.: durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021 Assegno ordinario e C.i.g. in deroga: durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021</p>
<p>i periodi di integrazione salariale <u>precedentemente richiesti e autorizzati che si collocano</u>, anche parzialmente, dopo il 1° gennaio 2021, sono imputati nelle nuove 12 settimane</p>	

Dal raffronto di tali norme, si potrebbe ipotizzare e chiedersi quanto segue:

- 1) **C.i.g.o.:** l'Istituto previdenziale, nella Circolare n. 28 – 17 febbraio 2021 (p. 6.2) aveva, nei fatti, affermato che le 12 settimane, se richieste, sarebbero state quelle decorrenti dal 4 gennaio 2021; qualora l'azienda avesse usufruito, in continuità, delle 12 settimane, queste ultime terminerebbero, dunque, il 28 marzo 2021; cosa fare per la settimana (*rectius*) per i giorni del 29 – 30 – e 31 marzo? Nel caso, invece, di azienda che ha parzialmente richiesto le 12 settimane (ad. es. 5) e quest'ultima inizia, il 29 marzo, un ulteriore periodo di tre settimane, la prima settimana sarà in carico anche alle nuove 13 settimane?
Non pare in dubbio, infine, che le nuove 13 settimane non sono cumulabili con le precedenti anche se il termine finale è il 30 giugno 2021;
- 2) **Assegno ordinario e C.i.g. in deroga:** anche per tali istituti giuridici possono esservi delle particolarità; se nel periodo precedente sono state già usufruite le 12 settimane, solo a decorrere dal 1° aprile potranno essere usufruite le ulteriori 28 settimane?
Non pare in dubbio, infine, che le nuove 28 settimane sono cumulabili con le precedenti 12 purché, queste ultime, vengano usufruite entro il 30 giugno 2021.

Su tali specifici casi, parzialmente, ha risposto lo stesso Istituto previdenziale con il **Messaggio n. 1297 del 26 marzo 2021 (allegato 2)** offrendo le prime interpretazioni fra cui:

- a) **C.i.g.o.:** in caso di ricorso alla CIGO, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, secondo l'articolazione che segue:
 - 12 settimane dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021;
 - ulteriori 13 settimane dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021 (*punto 1*);
- b) **Assegno ordinario e C.i.g. in deroga:** i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021; il periodo di 12 settimane previsto dall'art. 1, co. 300, della Legge di bilancio 2021, deve essere collocato entro e non oltre il 30 giugno 2021 (*punto 2*);
- c) **C.i.g.o./C.i.g.s.:** è possibile usufruire della Cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in Cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'art. 20 del Decreto-legge n. 18/2020 (*punto 4*).



Riprendendo il commento dei successivi commi, viene ribadito l'iter procedurale per la presentazione delle domande all'I.n.p.s., 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 ¹).

Anche nel caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'I.n.p.s., ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'art. 22-quater ² del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (Legge 24 aprile 2020, n. 27), viene ribadito il procedimento consolidato con la novità inserita nel comma 5 dell'art. 8, ovvero *“la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata coil flusso telematico denominato “UniEmens- Cig”.*

Con il comma 6, inoltre, viene affermato, come **novità**, che i trattamenti possono essere concessi:

- a) sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Istituto,
- b) sia con la modalità di pagamento da parte del datore di lavoro **anche per la C.i.g. in deroga** (Cfr. I.n.p.s. - Messaggio n. 1297 del 26 marzo 2021 punto 11).

Il comma 7, ribadisce che i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di cui all'art. 27 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, devono garantire, con le stesse modalità previste, l'erogazione dell'assegno ordinario; a tal fine viene stanziata la somma massima di 1.100 milioni di Euro per l'anno 2021.

Anche per quanto attiene il settore agricolo, viene ulteriormente prorogato il trattamento di cassa integrazione salariale per operai agricoli (c.d. **C.i.s.o.a.**).

Mentre con la Legge di Bilancio 2021 era stato previsto che il trattamento consisteva in 90 giorni massimi da fruire nel periodo 1° gennaio 2021 – 30 giugno 2021, il Decreto-legge stabilisce che lo stesso è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa per una **durata massima di centoventi giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.**

Anche per tale caso mancano norme di coordinamento e si reputa necessario un pronto chiarimento.

Come già previsto, la domanda di C.i.s.o.a. deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa

I trattamenti precedentemente descritti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 4.880,2 milioni di Euro per l'anno 2021, ripartito in 2.901,0 milioni di euro per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario, in 1.603,3 milioni di Euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga e in 375,9 milioni di euro per i trattamenti di C.i.s.o.a.

L'Istituto è delegato al relativo monitoraggio e qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'I.n.p.s. non prende in considerazione ulteriori domande.

Per effetto di quanto previsto dal comma 13, comunque, i limiti di spesa possono essere integrati dalle eventuali risorse residue fino alla possibilità di estendere oltre le 40 settimane complessive i periodi di F.i.s. e C.i.g.d.

Con l'art. 9, in sintesi:

¹ È da sottolineare che la seconda parte del comma 3 riporta ancor la frase: *“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 presente decreto.”*; da tale lettura sembrerebbe specificato che il termine decadenziale sarebbe fissato al 30 aprile 2021; ma se l'inizio del periodo di riduzione/sospensione deve ovviamente iniziare almeno il 1° aprile, tale frase risulta non corrispondente al vero termine decadenziale che risulta essere il **31 maggio 2021** (Cfr.: I.n.p.s. - Messaggio n. 1297 del 26 marzo 2021 punto 8)

² **Art. 22-quater** - Trattamento di integrazione salariale in deroga "Emergenza Covid-19" concesso dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale



- a) viene incrementato il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, co. 1, lett. a), del Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185 (*Legge 28 gennaio 2009, n. 2*) di 400 milioni di Euro per l'anno 2021 e di 80 milioni di euro per l'anno 2022;
- b) viene prorogato l'importo aggiuntivo (10,00%) del trattamento di integrazione salariale straordinaria, per il 2021, per i dipendenti ILVA;
- c) viene rifinanziato il Fondo di solidarietà del settore aeroportuale con possibilità di applicazione delle disposizioni di cui al Decreto del Ministero del Lavoro n. 95269 del 7 aprile 2016 anche in relazione ai trattamenti di C.i.g.d. di cui al Decreto Sostegni (art. 9, co. 3) (*su tale specifico punto cfr. il citato Messaggio l.n.p.s. n. 1297/2021 punto 14*).

b) Proroga del blocco dei licenziamenti collettivi ed individuali

Per effetto dei commi 309/311 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2021, era stato prorogato al 31 marzo 2021 il divieto di dare avvio alle procedure di licenziamento collettivo ex Legge n. 223/1991 nonché, a prescindere dalla dimensione occupazionale del datore, di intimare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, Legge n. 604/1966, e avviare le relative procedure dinanzi all'Ispettorato del Lavoro di cui al successivo art. 7 della stessa Legge.

Con il comma 9 dell'art. 8 del Decreto-legge in commento, viene stabilita la **nuova data del 30 giugno 2021**, entro la quale:

- a) è vietato l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223,
- b) sono 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;
- c) è vietato, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima Legge.

Per effetto del comma 10, invece, **dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 ai datori di lavoro richiedenti l'Assegno ordinario, la C.i.g. in deroga e la C.i.s.o.a.:**

- a) resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223,
- b) restano 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.
- c) Resta preclusa indipendentemente dal numero dei dipendenti la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge.

Il comma 11, infine, riafferma e specifica ulteriormente, rispetto alla precedente norma, che **le sospensioni e le preclusioni contenute nei due commi precedenti non si applicano nelle ipotesi di:**

- a) 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 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'art. 2112 del Codice civile,
- b) 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 tali lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità N.A.S.pi.;



- c) licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia di sposta 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.

A memento, si ricorda che **rientrano** nel divieto di licenziamento anche le seguenti ipotesi:

- i licenziamenti per impossibilità sopravvenuta della prestazione,
- i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità alla mansione (*su tale questione si veda anche la Nota 24 giugno 2020 dell'Ispettorato nazionale del lavoro*);

mentre rimangono **escluse** le seguenti ipotesi:

- ✓ i licenziamenti disciplinari (*quelli per giusta causa o giustificato motivo soggettivo*),
- ✓ i licenziamenti per superamento del periodo di comportamento,
- ✓ i licenziamenti durante o al termine del periodo di prova,
- ✓ i licenziamenti individuali dei dirigenti (*qualora il licenziamento rientri in una procedura collettiva lo stesso rientra nel divieto – su tale questione si veda anche il Messaggio n. 4464 del 26 novembre 2020 dell'Istituto previdenziale*).

c) Proroga e nuove indennità a favore di alcune categorie di lavoratori

Con l'art. 10, il Governo ripropone un ulteriore riconoscimento economico a determinate categorie di lavoratori. Si tratta, come già avvenuto nella vigenza della precedente normativa, dei lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport.

Dispone, infatti, il *comma 1*, che: **“Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui agli articoli 15 e 15-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, è erogata una tantum un'ulteriore indennità pari a 2.400 euro”**.

Con riferimento all'art. 15 ⁽³⁾ del Decreto-legge n. 137/2020 (*Legge n. 176/2020*), si precisa che si tratta dei lavoratori che già avevano fruito dell'indennità prevista dall'art. 9 Del Decreto-legge n. 104/2020 (*Legge n. 126/2020*), pari ad Euro 1.000, ossia i lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, compresi i lavoratori somministrati, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data del 15 agosto 2020.

In applicazione dell'art. 15 bis ⁽⁴⁾ del Decreto-legge n. 137/2020 (*Legge n. 176/2020*), era stata riconosciuta una ulteriore indennità, ugualmente di importo pari a Euro 1.000, a coloro che già ne avevano beneficiato ai sensi del predetto articolo 15.

Ne consegue, pertanto, che gli stessi lavoratori hanno potuto (in linea di principio) fruire:

- a) di un'indennità una-tantum pari ad € 1.000, in applicazione dell'art. 9 del Decreto-legge n. 104/2020;
- b) di una **nuova indennità** una-tantum pari ad € 1.000, in applicazione dell'art. 15 del Decreto-legge n. 137/2020;
- c) di **un'ulteriore indennità** pari a 1.000 Euro, ai sensi dell'art. 15-bis del Decreto-legge n. 137/2020.

In seguito, quindi, all'entrata in vigore del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, ai medesimi lavoratori viene riconosciuta una ulteriore l'indennità ammontante a Euro 2.400; schematicamente, pertanto:

<i>Decreto-legge n. 104/2020 Art. 9</i>	<i>Decreto-legge n. 137/2020 Art. 15</i>	<i>Decreto-legge n. 137/2020 (convertito) Art. 15 bis</i>	<i>Decreto-legge n. 41/2021 Art. 10</i>
---	--	---	---

⁽³⁾ Cfr. Circolare dell'Ufficio Legislazione RNS L141 – 3 novembre 2020.

⁽⁴⁾ Si ricorda che il disposto normativo del presente articolo era originariamente contenuto nell'art. 9 del Decreto-legge n. 157/2020, poi abrogato dalla legge di conversione n. 176/2020 del Decreto-legge n. 137/2020 ed inserito all'art. 15-bis del medesimo decreto convertito. Si vedano in merito le Circolari dell'Ufficio Legislazione lavoro RNS L162 – 10 dicembre 2020 e RNS 05 – 13 gennaio 2021.



<p>Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione, è riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1000 Euro. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione, né di rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>	<p>Ai soggetti beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 9 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, la medesima indennità pari a 1000 Euro è nuovamente erogata una tantum.</p>	<p>Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 15, comma 1, è erogata una tantum un'ulteriore indennità pari a 1.000 Euro.</p>	<p>Ai soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articoli 15 e 15-bis, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, è erogata una tantum un'ulteriore indennità pari a 2.400 Euro</p>
---	---	---	--

Il comma 2 dell'art. 10 in commento prevede, in favore dei lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali, compresi i lavoratori somministrati ed impiegati nei predetti settori, che:

- ✓ abbiano involontariamente cessato l'attività lavorativa nel periodo intercorrente tra il 19 gennaio 2019 ed il 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del Decreto-legge n. 41/2021);
- ✓ abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel citato periodo;
- ✓ non siano titolari di pensione, né di un rapporto di lavoro dipendente, né di NASPI, alla data del 23 marzo 2021,

il riconoscimento di una indennità onnicomprensiva ammontante ad euro 2.400.

Tale disposizione replica, quindi, quanto già previsto dalle precedenti normative modificando, tuttavia, l'arco temporale di osservazione dell'esistenza delle condizioni di cui si è detto sopra, nonché l'ammontare dell'indennità medesima.

In particolare:

Decreto-legge n. 137/2020 Art. 15	Decreto-legge n. 137 (convertito) Art. 15 bis	Decreto-legge n. 41/2021 Art. 10
<p>La cessazione del rapporto di lavoro deve essere avvenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del presente decreto-legge: 29 ottobre 2020. L'indennità era pari a 1.000 Euro.</p>	<p>La cessazione del rapporto di lavoro deve essere intervenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 30 novembre 2020. L'ammontare dell'indennità era pari a 1.000 Euro.</p>	<p>La cessazione del rapporto di lavoro deve essere intervenuta nel periodo compreso tra il 19 gennaio 2019 ed il 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del Decreto-legge). L'indennità è pari a 2.400 Euro</p>

Ancora, il comma 3, riconosce un'indennità onnicomprensiva, di importo pari a Euro 2.400, ai lavoratori dipendenti ed autonomi di seguito indicati, che abbiano cessato – ridotto – sospeso la propria attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica:

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l'approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi



- I. lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione, appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, a condizione che abbiano cessato il rapporto di lavoro nell'arco temporale tra il 1° gennaio 2019 ed il 23 marzo 2021 ed abbiano prestato, in detto periodo, attività lavorativa per almeno 30 giornate;
- II. lavoratori intermittenti ⁽⁵⁾ che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo 1° gennaio 2019 ed il 23 marzo 2021;
- III. lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie, a condizione che, nel periodo tra 1° gennaio 2019 ed il 23 marzo 2021, siano stati titolari di contratti di lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 cod. civ. e che non abbiano un contratto di lavoro in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto in commento (24 marzo 2021). A tali lavoratori è, altresì, richiesta:
 - l'iscrizione alla Gestione Separata Inps di cui all'art. 2, comma 26 della Legge n. 335/1995, alla data di entrata in vigore del medesimo decreto;
 - l'accredito di almeno un contributo mensile, nel predetto arco temporale;
- IV. incaricati alle vendite a domicilio, con reddito nell'anno 2019 derivate dalla citata attività superiore ad euro 5.000 e titolari di posizione IVA, iscritti alla Gestione Separata I.n.p.s. alla data di entrata in vigore del decreto in esame e privi di altra copertura previdenziale obbligatoria.

Il successivo *comma 4* individua, inoltre, una serie di condizione che **non devono sussistere** nel momento in cui i lavoratori indicati nel precedente comma 3 presentano l'apposita domanda. Tali lavoratori, infatti, **non** devono essere:

- 1) titolari di un contratto di lavoro subordinato, ad esclusione del lavoro intermittente ma senza diritto all'indennità di disponibilità, ai sensi dell'art. 13, co. 4 ⁽⁶⁾ del D.l.vo n. 81/2015;
- 2) titolari di pensione.

Anche il *comma 5* ripropone quanto già disciplinato dal comma 5 dell'art. 15 e 15 bis del Decreto-legge n. 137/2020 (*Legge n. 176/2020*) e dal comma 5 dell'art. 9 del Decreto-legge n. 104/2020 (*Legge n. 126/2020*). In tale evenienza, sono stati, ugualmente, modificati i periodi di riferimento.

Dispone, infatti, detto comma che ai lavoratori dipendenti a **tempo determinato** del settore del turismo e degli stabilimenti termali viene riconosciuta un'indennità pari a €uro 2.400, qualora i medesimi lavoratori siano in possesso – cumulativamente – dei seguenti requisiti:

- a) devono essere stati titolari di uno o più contratti a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate, nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto-legge n. 41/2021;
- b) devono essere stati titolari di uno più contratti a tempo determinato nei predetti settori, nell'anno 2018, per una durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- c) alla data del 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del "Decreto Sostegni" i citati lavoratori non devono essere titolari di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Nel successivo *comma 6*, vengono disciplinate le condizioni, come peraltro nelle precedenti normative, al verificarsi delle quali, l'indennità ammontante a €uro 2.400 viene riconosciuta ai **lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo**. Più precisamente, tali lavoratori devono:

- ✓ avere 30 contributi giornalieri versati nel periodo dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021;
- ✓ aver conseguito, nell'anno 2019, un reddito non superiore a 75.000 euro;
- ✓ non essere titolari di pensione e non devono avere un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione del contratto di lavoro a chiamata "senza disponibilità".

⁽⁵⁾ Si vedano gli articoli da 13 a 18 del Decreto legislativo n. 81/2015.

⁽⁶⁾ **Comma 4:** "Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16".



La medesima indennità sopra richiamata viene, altresì, riconosciuta ai lavoratori iscritti al citato Fondo, a condizione che abbiano almeno sette contributi giornalieri versati nello stesso arco temporale indicato e con un reddito, relativo al periodo di imposta 2019, non superiore a 35.000 euro.

Anche nella vigenza del Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, le indennità suddette non sono tra loro cumulabili; lo sono invece con l'assegno ordinario di invalidità di cui alla Legge n. 222/1984 (*recante disposizioni in materia di "Revisione della disciplina dell'invalidità pensionabile"*).

Il lavoratore interessato, ai fini dell'ottenimento delle descritte indennità, deve presentare apposita domanda all'I.n.p.s. entro il prossimo **30 aprile 2021**.

Conferma ancora una volta, il Legislatore, che le indennità in commento non concorrono alla formazione del reddito e vengono erogate dall'I.n.p.s. entro i limiti delle risorse stanziare a tal fine (897,6 milioni di Euro per l'anno 2021).

I successivi *commi da 10 a 15* dell'art. 10 in esame, stabiliscono che la società **Sport e Salute S.p.a.** eroghi automaticamente l'indennità complessiva ai collaboratori già beneficiari della medesima indennità, in vigenza della precedente normativa, per i quali persistano i requisiti richiesti, di seguito richiamati.

Più precisamente, il comma 10 stabilisce che detta indennità venga erogata, nel limite massimo di Euro 350 milioni per l'anno 2021, ai lavoratori occupati con **rapporti di collaborazione** presso il Coni, il Comitato Italiano Paralimpico, le Federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associative, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dai citati comitati, le società e le associazioni sportive dilettantistiche di cui all'art. 67, co. 1, lett. m) del D.P.R. n. 917/1986 ⁽⁷⁾.

Detti collaboratori, in conseguenza dell'emergenza epidemiologia da Covid-19, devono aver cessato ⁽⁸⁾, ridotto o sospeso la propria attività.

L'indennità in esame, inoltre, non concorre alla formazione del reddito nei termini di cui al citato D.P.R. n. 917/1986 e non può essere riconosciuta ai percettori:

- ✓ di altro reddito da lavoro ⁽⁹⁾;
- ✓ del reddito di cittadinanza di cui al Decreto-legge n. 4/2019;
- ✓ del reddito di emergenza e degli ammortizzatori sociali e trattamenti di integrazione al reddito.

Per quanto riguarda, invece, l'ammontare delle indennità in commento, questo viene determinato, tenuto conto dei compensi percepiti nell'anno 2019, come segue:

- a) ai soggetti che, nel periodo 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, nel periodo 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;

⁷ Articolo 67 - Redditi diversi

"1. Sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente:

...

m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalla società Sport e salute Spa, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche".

⁸ Ai fini della fruizione delle indennità in esame, si considerano cessati a causa dell'emergenza epidemiologica anche tutti i rapporti di collaborazione scaduti entro la data del 30 gennaio 2020 e non più rinnovati.

⁹ Si tratta dei redditi di lavoro autonomo, di cui all'art. 53 del DPR n. 917/1986, dei redditi di lavoro dipendente ed assimilato, di cui agli artt. 49 e 50 del DPR n. 917/1986, delle pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati con esclusione dell'assegno ordinario di invalidità.



- c) ai soggetti che, nel periodo di imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a €uro 4.000 annui, spetta la somma di €uro 1.200.

Ai fini della determinazione dell'ammontare dell'indennità, la società Sport e Salute S.p.a. si avvarrà dei dati dichiarati dai beneficiari al momento della presentazione della domanda nella piattaforma informatica prevista dall'art. 5 ⁽¹⁰⁾ del Decreto del 6 aprile 2020 del Ministro dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministro per le Politiche giovanili e lo Sport. Non è possibile modificare tale dichiarazione.

In ordine alle indennità riconosciute dalla società Sport e Salute S.p.a., il compito di curare il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa suddetti è affidato direttamente a tale società, la quale dovrà riferire ogni settimana all'Autorità competente in materia di sport nonché al Ministero delle Finanze.

Sull'argomento è da segnalare che è prontamente intervenuto l'Istituto previdenziale con il **Messaggio n. 1275 del 25 marzo 2021 (allegato 3)** con cui sono state diramate le prime interpretazioni.

Si evidenzia, infine, che con l'**Art. 13 – Incremento del Fondo per il reddito di ultima istanza per i professionisti** - viene disposto l'incremento delle risorse finanziarie del "Fondo per il reddito di ultima istanza", di cui all'art. 44 ⁽¹¹⁾ del Decreto-legge n. 18/2020, nella misura di 10 milioni di €uro per l'anno 2021.

Quanto sopra consente il riconoscimento, per il mese di maggio 2020, di un'indennità in favore dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di cui al D. l.vo n. 509/1994 ⁽¹²⁾ ed al D. l.vo n. 103/1996 ⁽¹³⁾.

¹⁰ **Articolo 5 - Piattaforma informatica**

"1. Sport e Salute s.p.a., al fine adempiere agli obblighi previsti dall'articolo 96, comma 2, del decreto-legge n. 18 del 2020, rende operativa, a valere sulle risorse disponibili di bilancio, una piattaforma informatica per fornire agli interessati informazioni chiare e complete circa le modalità di presentazione della domanda e per svolgere gli adempimenti a tal fine necessari.

2. La piattaforma consente agli utenti di procedere, previo accreditamento alla stessa, alla presentazione formale della domanda e dei documenti di cui all'articolo 4 del presente decreto.

3. Ai fini della realizzazione della piattaforma informatica e dello svolgimento dei compiti istituzionali, Sport e Salute s.p.a., previa intesa con il CONI, acquisisce i dati presenti nel registro di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto-legge 28 maggio 2004, n. 136, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 luglio 2004, n. 186, nonché l'elenco degli altri organismi sportivi comunque riconosciuti, a fini sportivi, dal CONI.

¹¹ **Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19**

"1. Al fine di garantire misure di sostegno al reddito per i 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 istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo denominato "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire il riconoscimento ai medesimi soggetti di cui al presente comma, di una indennità, nel limite di spesa 1.150 milioni di euro per l'anno 2020.

2. Con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, nonché la eventuale quota del limite di spesa di cui al comma 1 da destinare, in via eccezionale, in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica, al sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103.

3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126".

¹² **Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509** - "Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n.537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza".

Allegato A

ENTI GESTORI DI FORME DI PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIE DA TRASFORMARE IN PERSONE GIURIDICHE PRIVATE.

Cassa nazionale di previdenza e assistenza avvocati e procuratori legali.

Cassa di previdenza tra dottori commercialisti.

Cassa nazionale previdenza e assistenza geometri.

Cassa nazionale previdenza e assistenza ingegneri e architetti liberi professionisti.

Cassa nazionale del notariato.

Cassa nazionale previdenza e assistenza ragionieri e periti commerciali.

Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO).

Ente nazionale di previdenza e assistenza consulenti del lavoro (ENPAFL).

Ente nazionale di previdenza e assistenza medici (ENPAM).



d) Rivisitazione del reddito di cittadinanza

Con l'art. 11 del Decreto Sostegni le risorse per il reddito di cittadinanza aumentano di un miliardo, in vista dell'incremento della potenziale platea di beneficiari dovuta alla crisi innescata dalla pandemia.

Altresì, viene introdotta una novità riferita ai percettori del reddito in esame: per l'anno in corso, si sospende l'erogazione del R.d.c. (*invece di incorrere nella decadenza*) se si stipula uno o più contratti di lavoro a tempo determinato, entro il limite di 10.000 Euro, per la durata del contratto di lavoro e comunque non oltre il semestre.

e) Rivisitazione del reddito di emergenza

Per quanto disciplinato dall'art. 12, viene disposto, anche in questo caso, un aumento delle risorse a disposizione per 1,5 miliardi di Euro.

Il reddito di emergenza, altresì, viene rinnovato per tre mensilità in relazione ai mesi di marzo, aprile e maggio 2021; per averne diritto è necessario essere in possesso di determinati requisiti quali:

- il valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 non deve essere superiore alla quota di R.e.m. spettante;
- il patrimonio mobiliare del nucleo familiare deve essere inferiore a 10.000 Euro (aumentato di 5 mila Euro per ogni componente del nucleo successivo al primo e fino ad un limite di 20.000 Euro);
- Isee non superiore ai 15.000 Euro;
- Residenza in Italia.

In caso di nucleo familiare che viva in una casa in affitto, la soglia di reddito relativa al mese di febbraio è incrementata di un dodicesimo del reddito annuo di locazione risultate dall'ISEE.

Una delle maggiori novità introdotte è che potranno ricevere il R.e.m. anche coloro la cui indennità di disoccupazione è scaduta tra il 1° luglio 2020 ed il 28 febbraio 2021: in questo caso il R.e.m. sarà corrisposto indipendentemente dal possesso dei requisiti e per un importo pari a quello spettante al nucleo familiare monocomponente (400 Euro mensili).

f) Incremento del Fondo straordinario per il sostegno degli enti del Terzo settore

In base all'art. 14, Il Fondo straordinario per il sostegno degli enti del Terzo Settore (per interventi in favore delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale), previsto dal Decreto Ristori (all'art. 13-quaterdecies del D.L. 137/2020 - Legge 176/2020), istituito presso il Ministero del Lavoro, è incrementato di 100 milioni di euro per l'anno 2021.

In aggiunta, l'art. 101, co. 2, del Codice del Terzo Settore (Decreto legislativo n. 117/2017) è, così, modificato: *"Fino all'operatività del Registro unico nazionale del Terzo settore, continuano ad applicarsi le norme previgenti ai fini e per gli effetti derivanti dall'iscrizione degli enti nei Registri Onlus, Organizzazioni di Volontariato, Associazioni di promozione sociale che si adeguano alle disposizioni inderogabili del presente decreto entro il ~~31 marzo 2021~~ 31 maggio 2021. Entro il medesimo termine, esse possono modificare i propri statuti con le modalità e le maggioranze previste per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria al fine di adeguarli alle nuove disposizioni."*

g) Nuove misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità

Ente nazionale di previdenza e assistenza farmacisti (ENPAF).

Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari (ENPAV).

Ente nazionale di previdenza e assistenza per gli impiegati dell'agricoltura (ENPAIA).

Fondo di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e agenzie marittime.

Istituto nazionale di previdenza dirigenti aziende industriali (INPDAI).

Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI).

Opera nazionale assistenza orfani sanitari italiani (ONAOSI).

¹³ **Decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103** - "Attuazione della delega conferita dall'art. 2, comma 25, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione".

Non è consentita la pubblicazione, copia o distribuzione del presente documento, anche parzialmente modificato, senza l'approvazione scritta di Legacoop Rete Nazionale Servizi



Il “Decreto Sostegni”, con l’art. 15, si occupa nuovamente dei **c.d. “lavoratori fragili”** la cui disciplina è contenuta nel più volte modificato art. 26 del Decreto-legge n. 18/2020 (*Legge n. 27/2020*). Tale decreto, infatti, proroga sino al termine del mese di giugno 2021 le particolari tutele previste in favore di quei lavoratori che, per problemi di salute già in atto, devono ridurre le probabilità di contagio.

Il comma 1 del presente articolo modifica quando disposto dal comma 2 del citato art. 26, ai sensi del quale viene **prorogato 30 giugno 2021**, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, che non possano svolgere l’attività lavorativa in modalità agile ed in possesso di specifica 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della L. n. 104/1992, **l’equiparazione del periodo di assenza ⁽¹⁴⁾ dal servizio al ricovero ospedaliero.**

Si ricorda che la proroga precedentemente disposta dalla legge di bilancio per il 2021 (*Legge n. 178/2021*, art. 1, comma 481) è giunta al termine lo scorso 28 febbraio ⁽¹⁵⁾; pertanto, per il periodo successivo al 1° marzo, sino a tutto il 22 marzo 2021, non era prevista più alcuna tutela.

A tale lacuna pone rimedio il comma 3 dell’art. 15 in commento, il quale sancisce che relativamente al periodo dal 1° marzo, sino alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni (23 marzo 2021) si applicano le disposizioni novellate dei commi 2 e 2 bis dell’art. 26 del Decreto-legge n. 18/2020 (*Legge n. 27/2020*), riconoscendo a detti lavoratori, quindi, le particolari tutele descritte senza soluzione di continuità.

Viene, altresì, specificato, *ex-novo*, che **i periodi di assenza** di cui si è detto, pur essendo equiparati al ricovero ospedaliero:

- ✓ **non sono computabili ai fini del periodo di comportamento;**
- ✓ per i lavoratori in possesso del riconoscimento della disabilità citata, **non rilevano** ai fini dell’erogazione delle somme corrisposte dall’I.n.p.s. a titolo di **indennità di accompagnamento.**

Il novellato testo del comma 2 bis citato stabilisce che, con decorrenza dal 16 ottobre 2020 e sino a tutto il (non più 31 dicembre 2020) **30 giugno 2021**, i lavoratori fragili possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche mediante l’adibizione a mansioni diverse, ma ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Per ogni opportunità, si riporta in nota ⁽¹⁶⁾ il testo dell’art. 26 del Decreto-legge n. 18/2020, vigente dal 23 marzo 2021.

¹⁴ Tali periodi di assenza devono risultare da apposita prescrizione emessa dalle competenti Autorità sanitarie ovvero dal medico di assistenza primaria, sulla base delle certificazioni degli organi medico-legali o della documentazione attestante il riconoscimento della grave disabilità.

¹⁵ Cfr. Circolare dell’Ufficio Legislazione lavoro RNS L13 - 22 gennaio 2021.

¹⁶ **Articolo 26 - Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato**

“1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all’articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all’articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comportamento.

2. Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, ivi inclusi i 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, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. I periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comportamento e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell’erogazione delle somme corrisposte dall’INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell’ipotesi in cui il riconoscimento dello stato



h) Novità in tema di usufruzione della NASpi

In seguito all'entrata in vigore del Decreto-legge n. 41/2021, viene ampliata la platea dei beneficiari della NASpi.

L'art. 16 dispone, appunto che, a decorrere dal **23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021** il requisito consistente nell'aver svolto **almeno 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi** precedenti il licenziamento, di cui alla lett. c) del comma 1 dell'art. 3 (17) del D.l.vo n. 22/2015, **non trova applicazione**.

Dalla sopracitata data, la NASpi risulta, quindi, utilizzabile anche da parte di coloro che presentano solo i residui seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c), del D.l.vo n. 181/2000;
- b) possano far valere, nei **quattro anni precedenti** l'inizio del periodo di disoccupazione, **almeno tredici settimane di contribuzione**,

Si evidenzia, a titolo esemplificativo, che in tale situazione possono trovarsi quei lavoratori che hanno fruito di un lungo periodo di cassa integrazione.

Gli oneri derivanti vengono valutati in 121 milioni di €uro per l'anno 2021 e in 12 milioni di €uro per l'anno 2022.

Anche su tale tema, l'Istituto previdenziale ha fornito le sue prime interpretazioni con il citato **Messaggio n. 1275 del 25 marzo 2021 (allegato 3)**.

i) Nuovo termine in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Dopo la proroga contenuta nella Legge di Bilancio 2021, nel nuovo Decreto Sostegni è inserita una nuova ed ulteriore proroga alla normativa di emergenza sui contratti a tempo determinato, **utilizzabile fino al 31 dicembre 2021**; il termine del 31 dicembre 2021 fa riferimento al momento in cui il contratto viene prorogato o rinnovato, non alla scadenza del contratto a termine; pertanto, il termine del contratto può essere nel 2022 mentre la proroga o il rinnovo deve essere stipulato entro la fine del 2021.

invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 30 giugno 2021, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, 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.

3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia.

4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.

5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'INPS connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 663,1 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126".

17 Art. 3 - Requisiti

1. La NASpi è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione;
- c) **possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.**

2. La NASpi è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012.



L'art. 17, comma 1, in particolare, offre la possibilità, per i datori di lavoro e per le agenzie di somministrazione ⁽¹⁸⁾, di rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, senza l'obbligo di precisare una delle causali previste dal Decreto legislativo n. 87/2018; tuttavia, tale facoltà è possibile solo se:

- ✓ il rinnovo o la proroga non devono determinare, sommati con i periodi di lavoro già svolti, il superamento della durata massima complessiva di ventiquattro mesi;
- ✓ il ricorso al regime "acausale" agevolato è ammesso "per una sola volta".

In base a quanto disposto dal comma 2, altresì, **tale disposizione ha efficacia a far data dal 23 marzo 2021** e nella sua applicazione non tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.

Sicuramente una novità importante che produce l'effetto di azzerare, per tutti i datori di lavoro e per le agenzie di somministrazione, le eventuali proroghe o rinnovi "acausali" già fruiti, rimettendo tutti in condizione di accedere al regime semplificato, anche se già beneficiato nei mesi passati.

j) Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'agricoltura (art. 19):

L'art. 19 prevede alcune novità in tema di esonero contributivo.

A favore delle aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra, che svolgono le attività identificate dai codici ATECO di cui all'Allegato 3 del Decreto-legge n. 137/2020 (*Legge n. 176/2020*), in applicazione dell'art. 16-bis ⁽¹⁹⁾ del medesimo Decreto-legge, era stato riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'I.n.a.i.l., per la quota a carico dei datori di lavoro, in ordine alla mensilità di dicembre 2020 ⁽²⁰⁾; in ragione dell'entrata in vigore del Decreto in commento **detta agevolazione** viene riconosciuta **anche** per il mese di **gennaio 2021**.

Il nuovo comma 1 dell'art. 16-bis recita: *"Agli stessi soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'articolo 16, che svolgono le attività identificate dai codici ATECO riportati nell'Allegato 3, è riconosciuto il medesimo beneficio anche per il periodo retributivo del mese di dicembre 2020 e del mese di gennaio 2021"*.

A tal fine il Governo ha stanziato 301 milioni di Euro per l'anno 2021.

Il comma 2 dell'art. 19 è stato riscritto, subordinando il riconoscimento dell'esonero contributivo di cui sopra alla Comunicazione della Commissione europea di cui al "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid 19"; ne consegue, pertanto, che l'effettiva fruizione del presente beneficio è subordinata al rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione Europea, ferma restando la necessità di attendere anche le specifiche istruzioni operative dell'I.n.p.s..

¹⁸ Per tali specifici datori di lavoro si rimanda a quanto chiarito dal Ministero del lavoro con **Interpello n. 2/2021 del 3 marzo 2021**: *"...Pertanto, attesa la ricostruzione immanzi riportata, si ritiene che l'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020 sia applicabile anche ai contratti di somministrazione a termine che, in via eccezionale, in considerazione del perdurare della fase emergenziale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla legge. Giova ribadire che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale – disposto dall'articolo 1, comma 279, della legge n. 178/2020 – non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata: infatti l'articolo 93, comma 1, del decreto legge n. 34/2020, come modificato dal decreto-legge n. 104/2020 e dalla legge n. 178/2020, espressamente prevede che tale facoltà è utilizzabile "per una sola volta"*.

¹⁹ Le disposizioni contenute in tale articolo originariamente erano inserite nell'art. 21 del Decreto-legge n. 149/2020, poi recepite nel Decreto-legge n. 137/2020 dalla Legge di conversione n. 176/2020, avendo la medesima legge determinato l'abrogazione dello stesso Decreto-legge n. 149/2020.

Si vedano in merito le Circolari dell'Ufficio Legislazione RNS L147 – del 11 novembre 2020 e RNS L05 – del 13 gennaio 2021.

²⁰ Tale esonero era già stato riconosciuto anche per il mese di novembre 2020.



k) Nuovo Fondo a tutela delle persone con disabilità

Con l'art. 34, al fine di dare attuazione alle politiche per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, viene istituito un Fondo denominato "Fondo per l'inclusione delle persone con disabilità", con una dotazione di 100 milioni di Euro per l'anno 2021.

Con uno o più Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, ovvero dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, saranno individuati gli interventi e stabiliti i criteri e le modalità per l'utilizzazione delle risorse del Fondo volte a finanziare specifici progetti.

A corollario di quanto descritto, è da segnalare, altresì e per quanto di competenza dello scrivente Ufficio, quanto introdotto dall'art. 4 - **Proroga del periodo di sospensione delle attività dell'agente della riscossione e annullamento dei carichi** – che al comma 2 si occupa anche della **sospensione dei pignoramenti disposti dall'Agente della riscossione**.

La descritta norma, infatti, sostituisce all'originaria scadenza della sospensione in commento, fissata da ultimo al 28 febbraio 2021, in seguito all'entrata in vigore del Decreto-legge n. 183/2020 (*Legge n. 21/2021*), la data del **30 aprile 2021**, intervenendo nuovamente e direttamente sul testo dell'art. 152, co. 1 del Decreto-legge n. 34/2020 (*Legge n. 77/2020*).

Il testo modificato di detto articolo risulta, pertanto, essere: *"Nel periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del presente decreto e ~~28 febbraio 2021~~ il **30 aprile 2021** sono sospesi gli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima di tale ultima data dall'agente della riscossione e dai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza. Le somme che avrebbero dovuto essere accantonate nel medesimo periodo non sono sottoposte a vincolo di indisponibilità e il terzo pignorato le rende fruibili al debitore esecutato, anche se anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto sia intervenuta ordinanza di assegnazione del giudice dell'esecuzione. Restano fermi gli accantonamenti effettuati prima della data di entrata in vigore del presente decreto e restano definitivamente acquisite e non sono rimborsate le somme accreditate, anteriormente alla stessa data, all'agente della riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), del decreto legislativo n. 446 del 1997"*.

Conseguentemente, il Legislatore ha **differito al 30 aprile 2021, il termine finale della sospensione degli obblighi di accantonamento derivanti da pignoramenti presso terzi effettuati dall'Agente della riscossione e dai soggetti incaricati, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza.**

Tenuto conto di quanto sopra, il datore di lavoro, sino al 30 aprile 2020, non deve effettuare le trattenute relative a pignoramenti, le quali riprenderanno a decorrere nuovamente dal 1° maggio 2021.

In attesa delle interpretazioni ufficiali e di ulteriori approfondimenti, rinviando alla lettura degli articoli commentati, si inviano cordiali saluti.

a cura
Ufficio Legislazione del lavoro

Allegati:

- 1) **Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41**
- 2) **I.n.p.s. - Messaggio 26 marzo 2021, n. 1297**
- 3) **I.n.p.s. - Messaggio 25 marzo 2021, n. 1275**